



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

직업복귀 산재근로자의 삶의 질에  
영향을 미치는 요인 연구

2019년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

조영인

# 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구

지도교수 전 영 한

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로  
제출함  
2019년 5월

서울대학교 행정대학원  
공기업정책학과  
조 영 인

조영인의 석사 학위논문을 인준함  
2019년 6월

위 원 장 이 수 영 (인)

부위원장 박 정 훈 (인)

위 원 전 영 한 (인)

## 국문초록

본 연구는 산재근로자가 치료를 마친 후 원직장으로 복귀하는 것이 삶의 질 향상이라는 측면에서 가장 유리한 직업복귀(return to work) 형태인가에 대한 의문에서 시작되었다.

선행연구에 따르면 산재근로자의 직업복귀의 용이성, 고용안정성, 재훈련비용 절감 등 여러 가지 측면에서 원직장복귀가 타직장 재취업보다 유리한 것으로 나타났고, 근로복지공단 산재보험 패널데이터를 이용하여 원직장복귀 산재근로자의 삶의 질이 재취업 산재근로자보다 높다는 연구 결과도 있었다.

그러나, 이는 횡단연구에 그친 것으로 산재보험 패널조사의 종단자료를 활용하여 원직장복귀 또는 재취업 후 장기간 고용안정성을 유지하고 있는 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 대한 연구는 찾아보기 힘들었다.

따라서, 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 장기적으로도 삶의 질 측면에서 원직장복귀가 재취업보다 유리한가? 둘째, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 산재요인, 직업적 요인, 심리사회적 요인은 무엇인가? 셋째, 직업복귀형태(원직장복귀, 재취업)별로 삶의 질에 영향을 주는 요인이 다르게 나타나는가?

이러한 연구문제를 검증하기 위해 근로복지공단 산재보험 패널조사 제2차(2014년)부터 제5차(2017년)까지의 종단자료(long type format)를 이용하여 직업복귀 후 동일한 직장에서 근무하고 있다고 응답한 원직장복귀자 381명, 재취업자 199명을 최종 분석대상으로 추출하였다.

선행연구 검토결과에 따라 독립변수는 직업복귀형태(원직장복귀, 재취업), 산재 요인(장해등급, 요양기간), 직업적 요인(월평균임금, 종사상 지위, 직무만족도), 심리사회적 요인(자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계)으로 설정하였고, 종속변수는 산재보험 패널데이터에서 6개 항목의 ‘일상생활만족도’의 4개 조사연도(제2·3·4·5차) 합계 평균으로 설정하였다. 여기에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 보다 명확하게 규명하

기 위해 인구사회학적 요인(성별, 연령, 최종 혼인상태, 최종 학력, 사회경제적 지위)을 통제변수로 두었고, 패널 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였다.

분석결과는 다음과 같다. 첫째, 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지한 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 월평균임금이 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 자기효능감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 원직장복귀 산재근로자의 경우 월평균임금, 직무만족도, 자아존중감, 사회적 관계가 삶의 질 영향요인으로 나타난 반면, 재취업자의 경우 직무만족도, 자아존중감이 유의한 삶의 질 영향요인으로 나타났다. 회귀계수 비교결과, 원직장복귀자와 재취업자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 주는 요인은 직무만족도로 나타났다.

본 연구결과를 통해 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지할 경우에는 직업복귀형태(원직장복귀, 재취업)가 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 요소가 아님이 확인되었다. 따라서 재취업 산재근로자의 고용안정성을 유지시킬 수 있는 방안, 원직장복귀뿐만 아니라 재취업을 지원할 수 있는 제도적 장치 등이 필요함을 알 수 있었다.

**주요어 :** 산재보험, 산재근로자, 원직장복귀, 재취업, 삶의 질  
**학 번 :** 2018-23630

## 목 차

제 1 장 서 론 .....	1
제 1 절 연구 배경과 목적 .....	1
제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토 .....	5
제 1 절 이론적 논의 .....	5
1. 산업재해보상보험제도 .....	5
2. 삶의 질 & 생활만족도 .....	12
제 2 절 선행연구의 검토 .....	14
1. 산재근로자의 직업복귀 .....	14
2. 산재근로자의 삶의 질 & 영향 요인 .....	17
제 3 장 연구 설계 .....	22
제 1 절 연구 대상 .....	22
제 2 절 연구 모형 .....	25
제 3 절 연구 가설 .....	26
제 4 절 변수의 정의와 분석방법 .....	29

1. 변수의 정의 .....	29
2. 분석방법 .....	33
제 4 장 분석 결과 .....	37
제 1 절 기술통계 분석 .....	37
1. 연구대상자의 일반적인 특성 .....	37
2. 독립변수의 기술통계 .....	46
3. 종속변수의 기술통계 .....	48
제 2 절 신뢰도 분석 .....	49
제 3 절 상관관계 분석 .....	49
제 4 절 패널 회귀분석 .....	53
제 5 장 결론 .....	59
제 1 절 연구 결과의 요약 .....	59
제 2 절 정책 제언 .....	63
제 3 절 연구의 의의와 한계 .....	64
참고문헌 .....	65
Abstract .....	70

## 표 목차

[표1] 연도별 산재보험급여 지급현황 .....	8
[표2] 직업재활급여 지원대상 .....	10
[표3] 직업재활급여 지원내용 .....	11
[표4] 직업재활급여 지급현황 .....	11
[표5] 근로복지공단 산재보험 패널조사 개요 .....	23
[표6] 변수의 조작적 정의 .....	31
[표7] 인구사회학적 요인별 분포(전체) .....	38
[표8] 인구사회학적 요인별 분포(원직장복귀자) .....	39
[표9] 인구사회학적 요인별 분포(재취업자) .....	40
[표10] 산재요인별 분포(전체) .....	41
[표11] 산재요인별 분포(원직장복귀자) .....	42
[표12] 산재요인별 분포(재취업자) .....	43
[표13] 직업복귀 사업장 요인별 분포(전체) .....	44
[표14] 직업복귀 사업장 요인별 분포(원직장복귀자) .....	45
[표15] 직업복귀 사업장 요인별 분포(재취업자) .....	45
[표16] 연도별 직무만족도 평균 .....	46
[표17] 연도별 자아존중감 평균 .....	47
[표18] 연도별 자기효능감 평균 .....	47
[표19] 연도별 사회적 관계 평균 .....	48
[표20] 조사회차별 일상생활만족도 비교 .....	48
[표21] 변수 간 상관관계 분석(원직장복귀자) .....	50
[표22] 변수 간 상관관계 분석(재취업자) .....	51
[표23] 독립변수 간 다중공선성 검증 결과 .....	52



[표24] 직장복귀형태가 삶의 질에 미치는 영향 .....	54
[표25] 일상생활만족도(확률효과)-원직장복귀자 .....	55
[표26] 일상생활만족도(Pooled OLS)-원직장복귀자 .....	56
[표27] 일상생활만족도(확률효과)-재취업자 .....	57
[표28] 일상생활만족도(Pooled OLS)-재취업자 .....	58
[표29] 가설 검증결과 .....	60

## 그림 목차

[그림1] 산업재해 발생 추이 .....	7
[그림2] 산재보험 패널조사 5개년 경제활동 변화 .....	25
[그림3] 연구의 개념적 준거틀 .....	26
[그림4] 고정효과 분석모형 .....	35
[그림5] 확률효과 분석모형 .....	35

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 배경과 목적

사람은 ‘일(job)’을 통해 본인의 생계를 유지하거나 가족을 부양하고, 여가를 즐기며, 가족이나 친구가 아닌 더 넓은 범위의 사회적 관계를 맺고, 일 자체에서 기쁨을 느끼기도 한다. 이처럼 사람에게 ‘일’이란 생계유지의 수단, 사회적 관계 형성의 매개가 될 뿐만 아니라 자아실현의 도구가 되기도 한다. Maslow의 욕구이론에서 말하는 각 단계에서의 인간의 욕구를 충족시킬 수 있도록 해주는 가장 기본이 되는 수단이 바로 ‘일’이 아닌가 싶다.

그러나, ‘일’을 하던 근로자가 업무와 관련된 사유로 갑작스런 사고 또는 질병으로 요양이 필요한 상태가 되거나, 더 나아가 신체·정신적으로 영구 장애를 입게 되는 경우에 그 근로자의 삶은 어떻게 될까? 업무상 재해<sup>1)</sup>를 입은 근로자가 이전과 같은 삶을 누릴 수 있을까? 이러한 질문에 대한 해답이 바로 산업재해보상보험(이하 ‘산재보험’)의 목적이기도 하다.

산재보험법 제1조<sup>2)</sup>에서 규정하고 있듯이 산재보험의 목적은 근로자가 업무상 재해를 입은 경우 신속·공정하게 보상하고 적절한 요양·재활서비스를 제공하여 궁극적으로 산재근로자가 직업과 사회에 성공적으로 복귀하게 하여 업무상 재해 이전에 누리던 삶을 다시 누릴 수 있도록 하는 것이다.

- 
- 1) 산재보험법 제5조(정의) 1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
  - 2) 산재보험법 제1조(목적) 이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖의 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

상당기간 동안 산재근로자의 요양과 보상에 중점을 두었던 산재보험 제도는 2000. 7. 시행된 개정 산재보험법 제1조(목적)에 “재해근로자의 재활 및 사회복귀 촉진”이라는 개념이 포함되면서 기존의 요양·보상에서 재활·직업복귀로 패러다임이 전환되었다. 산재근로자의 재활을 통한 직업복귀는 숙련된 기술을 가진 노동인구의 감소를 막고, 산재 요양 장기화에 따른 여러 가지 사회적 비용을 줄일 수 있다는 측면에서 국가·사회적으로도 중요한 문제이다(김종범, 2014). 그뿐만 아니라 산재근로자 개인에게도 산재 이전의 안정적으로 삶으로 돌아갈 수 있게 해준다는 점에서 궁극적으로 지향해야 할 목표가 된 것이다.

산재근로자는 갑작스런 업무상 재해로 인해 소득의 상실·감소, 신체적 기능의 저하·훼손, 가정 및 사회적 관계의 위축 등으로 고통받는다. 그래서 그들이 원래의 직장으로 다시 돌아가거나 원래의 직장은 아니더라도 다른 직장에 재취업하는 것은 경제적 의미뿐만 아니라 재해 이전에 누렸던 삶과 사회적 관계를 다시 회복할 수 있는 중요한 계기가 된다.

산재보험법 제10조<sup>3)</sup>에 따라 고용노동부장관으로부터 산재보험 업무를 위탁받아 수행하는 기금관리형 준정부기관인 근로복지공단(이하 ‘공단’)은 고용노동부의 재활사업 5개년 계획(2001~2005년)을 시작으로, 이후 3년 단위 중기발전계획을 통해 재활사업을 체계적으로 추진한 결과, 직업복귀율이 2002년 25.6%에서 2014년 53.9%, 2017년 63.5%, 그리고 2018년에는 65.3%로 획기적으로 늘어나는 성과를 얻었다. 2018년 기준으로 요양 종결한 산재근로자 84,011명 중 54,817명이 직업에 복귀하고 있는 것이다(근로복지공단, 2019).

그러나, 양적인 직업복귀율이 증가했다는 사실만으로 ‘산재근로자의 성공적인 직업복귀’라는 성과를 제대로 나타낸다고 보기는 어렵다. 원직장에 복귀하거나 다른 직장에 재취업하는 데는 성공했지만 복귀 유지기간이 길지 않다면 고용안정성 측면에서 성공적으로 직업에 복귀했다고

---

3) 산재보험법 제10조(근로복지공단의 설립) 고용노동부장관의 위탁을 받아 제1조의 목적을 달성하기 위한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 근로복지공단을 설립한다.

할 수 없을 것이기 때문이다(김광배, 2017). 또한, 산재근로자가 직업복귀 후에 삶의 질이 향상되어 산업재해 이전과 같은 삶을 누리고 있다는 인식이 있어야 비로소 질적인 측면에서의 성공적인 직업복귀라 할 수 있을 것이다. 이현주(2004)는 산재보험제도의 성과를 측정하기 위해서는 직업복귀율 자체만이 아닌 직업복귀 후 산재근로자의 삶의 질을 측정해야 한다고 하였고, 마경태(2018)는 산재근로자 관련 연구가 직업복귀 자체만으로 평가하던 한계를 넘어 고용유지기간, 직무만족도, 삶의 질 등과 같은 다양한 지표를 통해 평가 범위를 확대하고 있다고 하였다.

기존의 선행연구들은 원직장복귀 예측요인(강희태 외, 2006; 박수경·안치민, 2006), 직업복귀 영향요인(강희태 외, 2006; 류만희·김송이, 2009; 이승욱·박혜전, 2007), 직업복귀형태 결정요인(양재성 외, 2012), 재취업 영향요인(박수경, 1999) 등 직업복귀 자체에 중점을 둔 연구가 많은 비중을 차지하였다. 산재근로자를 대상으로 한 삶의 질 연구는 보건학적 측면에서의 삶의 질 측정을 중심으로 제한적으로 수행되었고(김수인, 2000; 김정연 외, 2001; 김호임, 2006; 박소연·김진경, 2008), 요양 종결 이후의 산재근로자의 삶의 질에 대한 연구는 드물었다. 이는 산재근로자의 요양종결 이후의 삶을 지속적으로 관찰할 수 있는 데이터가 부족했기 때문으로 풀이된다. 그러나, 2013년부터 산재근로자의 직업복귀와 삶의 질 향상을 위한 정책 수립을 위해 산재근로자의 삶의 질을 추적 조사하는 국가승인통계인 근로복지공단 산재보험 패널조사((Panel Study of Workers' Compensation Insurance; PSWCI)가 시작되면서 산재보험 패널데이터를 활용한 산재근로자의 삶의 질 관련 연구가 늘어나고 있다.

그러나, 산재보험 패널조사의 횡단자료(cross-sectional data)를 활용하여 특정요인이 산재근로자의 삶의 질에 미치는 영향을 연구한 것이 대부분이었고, 종단자료(longitudinal data)를 이용하여 장기적 측면에서 직업복귀 형태별로 산재근로자의 삶의 질을 비교한 연구는 찾아보기 힘들다.

따라서, 본 연구에서는 산재보험 패널조사의 종단자료 활용하여 장기

간 동일한 직업복귀 형태(원직장복귀, 타직장 재취업)를 유지하고 있는 산재근로자를 분석대상을 추출하여 장기적 측면에서 직업복귀형태별로 산재근로자의 삶의 질에 차이가 있는지 분석하고자 한다.

또한, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 요인이 무엇인지, 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 요인이 다르게 나타나는지를 살펴봄으로써, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질을 높일 수 있는 정책적 대안을 제시하고자 한다.

## 제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

### 제 1 절 이론적 논의

#### 1. 산업재해보상보험제도

사회보험은 가입자의 선택이나 자유의사에 따라 가입이 결정되는 것이 아닌, 일정 요건을 충족하게 되면 의무적으로 가입해야 하는 사회보장제도이다. 사회보험을 통해 일반 국민, 사업주 또는 근로자는 노령(국민연금), 상해·질병(건강보험), 실업(고용보험), 업무상 재해(산재보험) 등의 사회적 위험으로부터 보호받을 수 있다.

산재보험은 1964년 우리나라에 최초로 도입된 사회보험제도<sup>4)</sup>로, 업무상 사유로 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임지는 의무보험이다. 사업주의 근로기준법 상 재해보상책임을 근로기준법의 특별법인 산재보험법을 통해 국가가 보장하는 것이다. 국가는 사업주로부터 소정의 산재보험료를 징수하고, 그 기금으로 사업주를 대신하여 산재 근로자에게 보상을 해준다. 이는 산재보험제도의 ‘사회연대성의 원리’를 잘 설명한다. ‘사회연대성의 원리’란 업무상 재해라는 사회적 위험으로부터 근로자를 보호하고, 업무상 재해에 대한 사업주의 보상책임을 사회보험화하여 사업주의 과중한 부담없이 산재보험에 의무적으로 가입토록 함으로써 업무상 재해의 위험을 사회적으로 분산하여 사업주의 파산 또는 기업의 도산을 방지한다는 의미가 있다. 이외에도 산재보험제도는 ‘인과성의 원리’와 ‘합목적성의 원리’라는 사회보장원리를 담고 있다. 사회적 위험이 현실화되었을 때 사회보험급여를 통해 생활을 보장한다는 것이 ‘인과성의 원리’이고, ‘합목적성

---

4) 산재보험(1964)964), 건강보험(1977), 국민연금(1988), 고용보험(1995)

의 원리'는 보호가 필요한 상태라는 목적에 합치될 때만 사회보장급여를 지급하거나 급여수준을 결정한다는 것이다(오선균, 2011).

산재보험제도 도입 초기에는 근로자 500명 이상의 광업과 제조업에만 적용되어 오다가 점차 적용범위를 확대하여 2000. 7. 1.부터는 상시 1명 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업장이 산재보험 의무가입 대상이 되었다. 또한, 산재보험법에 특례규정을 두어 근로기준법 상의 근로자<sup>5)</sup>는 아니지만, 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상 재해로부터 보호할 필요가 있는 중소기업 사업주, 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사 등 특수형태근로종사자도 산재보험에 가입할 수 있도록 하였다. 그러나, 여전히 '상시 1인 미만'의 영세 사업장은 산재보험법의 적용을 받지 못하는 산재보험 사각지대가 발생하였다. 이러한 문제점을 해결하고자 산재보험법 개정을 통해 2018. 7. 1.부터는 상용·일용에 관계없이 사실상 근로자를 고용하는 모든 사업장<sup>6)</sup>은 산재보험법의 적용을 받을 수 있게 되었다. 이처럼 산재보험의 적용 대상이 확대되면서 근로자가 일하면서 맞닥뜨릴 수 있는 업무상 재해의 위험으로부터 보호받을 수 있는 촘촘한 사회안전망이 완성되었다.

2016년 기준으로 산재보험 적용사업장과 적용근로자수는 각각 2,457,225개소, 총 18,431,715명으로, 이중 4일 이상의 요양<sup>7)</sup>을 요하는 업무상 재해자수는 90,656명, 사망자수는 1,777명으로 재해율은 0.49%, 사망만인율은 0.9%를 기록하였다. 재해유형을 기준으로 보면 업무상 사고를 당한 재해자 수는 82,780명, 업무상 질병자 수는 7,876명이다. 2015년에 비하여 사업장과 근로자 수는 각각 전년도 대비 3.80%, 2.58% 증가하였고, 재해율은 0.01% 감소하였다. 재해자가 속한 사업장의 산업별 분포를 보면 기타의 사업이 전체 재해의 32.75%로 가장 많은 비중을 차지

5) 산재보험법 제5조(정의) 2. “근로자”란 「근로기준법」에 따른 근로자를 말한다.

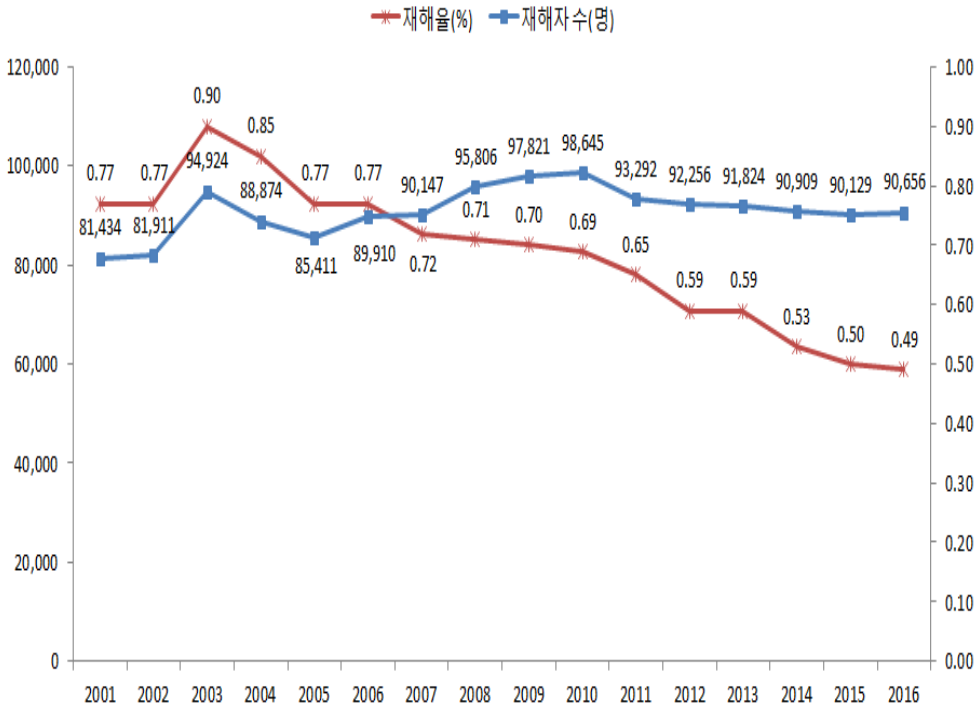
6) 단, 개인이 운영하는 농업·임업(벌목업 제외)·어업의 상시 5명 미만 사업은 산재보험법 적용제외 대상이다.

7) 3일 이내의 요양이 필요한 업무상 재해의 경우에는 근로기준법에 따라 사업주가 근로자에게 직접 보상해야 한다.



하였고, 그 다음으로는 건설업 29.31%, 제조업 28.84% 등의 순서로 나타났다(고용노동부, 2017).

[그림1] 산업재해 발생 추이



(출처: 고용노동부, 2017)

산재보험을 통해 업무상 재해를 입은 근로자는 치유될 때까지 치료를 받을 수 있고<sup>8)</sup>, 요양으로 인해 취업을 하지 못하는 기간 동안에는 평균 임금의 70%에 상당하는 휴업급여를 받아 생계를 유지할 수 있다. 치료를 마친 후에 산재보험법 상 장해등급에 해당하는 영구적인 신체적·정신적 장애가 남는 경우에는 장해급여가 지급된다. 또한, 근로자가 업무상 재해로 사망한 경우에는 유족급여를 통해 그 가족의 생계를 보장한다.

8) 산재 요양기간 중 발생하는 치료비는 의료기관 직접 지급 등 현물급여(요양급여)가 원칙이다.

[표1] 연도별 산재보험급여 지급현황

(단위: 명, 백만 원)

연도	요양급여		휴업급여		장해급여				유족급여			
	수급자수	금액	수급자수	금액	장해보상일시금		장해연금		유족보상일시금		유족연금	
					수급자수	금액	수급자수	금액	수급자수	금액	수급자수	금액
2015	185,202	783,256	111,078	816,881	33,564	484,475	60,439	1,226,309	1,056	100,506	24,203	408,432
2016	185,704	838,072	111,811	876,672	32,178	493,166	61,246	1,279,337	963	97,264	25,418	441,449
2017	195,407	843,741	110,979	921,179	31,334	494,310	62,098	1,338,258	1,003	108,999	26,702	480,256

(출처: 근로복지공단 통계연보, 2017)

이처럼 우리나라 산재보험제도는 1964년 도입된 이래 업무상 재해를 입은 근로자를 보호하기 위한 중요한 사회안전망의 역할을 해오고 있다. 그러나, 상당기간 동안 요양과 현금급여 위주의 보상에 치중하여 산재근로자의 직업 및 사회복귀를 촉진할 수 있는 재활정책에 대한 관심은 상대적으로 적었다. 고용노동부에서 직접 산재보험제도를 운영하던 시기의 재활사업은 산재장애인의 직업훈련에 필요한 훈련원 운영, 생활정착금 대부사업 등 단순 복지사업에 머물렀다. 그러다가 1995. 5. 1. 산재보험 업무가 공단으로 위탁·운영되고, 2000. 7. 1. 시행된 개정 산재보험법의 제1조(목적)에 “재활 및 사회 복귀 촉진”이라는 개념이 포함되면서 산재근로자의 재활과 직업·사회복귀가 중요한 화두가 되었다(양재성 외, 2012).

이후 2001년부터 고용노동부의 산재근로자 재활사업 5개년 계획에 따라 재활사업이 체계적으로 수립·운영되기 시작하였고, 현재는 제5차 산재보험 재활중기계획이 운영되고 있다. 2001년부터 산재근로자의 직업훈련비지원, 창업지원사업을, 2003. 7.부터는 산재근로자의 원직복귀율을 높이기 위해 사업주 대상으로 직장복귀지원금 제도를 도입하였다. 산재보험법 개정을 통해 2008. 7.부터는 직업재활급여가 도입되면서 기존에 예 산사업으로 운영하던 직장복귀지원사업인 직장복귀지원금, 직장적응훈련

비, 재활운동비가 법정 산재보험급여화되었다. 예산범위 내에서 산재근로자의 직장복귀를 지원하기 위한 사업 시행에는 한계가 있었기 때문이다.

공단은 산재근로자의 재활을 통한 안정적인 직업복귀를 촉진하기 위해 산재근로자의 개별 특성에 맞는 다양한 재활지원서비스를 제공하고 있다. 산재근로자에 대한 급성기 치료 이후의 의료재활서비스, 사회적응을 지원하기 위한 사회·심리재활서비스, 직업복귀를 위한 직업재활서비스가 그것이다.

첫째, 의료재활서비스로는 전문재활치료와 합병증 등 예방관리제도가 있다. 공단은 직영병원 재활전문센터와 재활인증 의료기관을 통해 산재근로자를 위한 전문재활치료를 제공하고 있다. 2000. 7.부터는 합병증 등 예방관리제도를 운영하고 있는데, 산재근로자의 치유 후 잔존 합병증·후유증상을 예방 또는 조기 발견하기 위해 진찰, 약제, 처치 등의 의학적 조치를 하는 제도이다.

둘째, 사회·심리재활서비스로는 희망찾기 프로그램, 사회적응 프로그램, 심리상담 지원, 재활스포츠 지원, 취미활동 지원, 산재근로자 멘토링 프로그램 등이 있다. 희망찾기 프로그램은 요양 중인 산재근로자의 스트레스와 심리적 불안감을 해소하고, 재활 의욕을 고취시키기 위해 전문심리상담가와 동료 산재근로자와 함께 하는 집단활동 프로그램이다. 사회적응 프로그램은 요양기간이 2년 이상인 통원요양 중인 산재근로자 또는 장애등급 판정일로부터 3년 이내인 산재장애인을 대상으로, 자기관리 및 사회적응 능력을 향상시키고, 직업복귀와 창업을 위한 직업 적응능력을 훈련시키는 프로그램으로 전문기관에 위탁·운영하고 있다. 산재로 인해 발생하는 심리적 불안감, 가족 및 대인관계 문제, 직업 및 사회적응 문제 등 산재근로자의 다양한 심리·사회적 문제를 해소할 수 있도록 하는 제도로 심리상담 지원제도가 있다. 지원대상은 심리검사를 통해 심리적 어려움을 겪고 있는 산재근로자이며,공단 직원 중 심리상담 전문교육을 이수한 담당자 또는 민간 심리상담 전문가를 통해 진행한다. 재활스포츠 지원제도는 요양종결일로부터 6개월 이상이 지나지 않은 산재장애인 또

는 요양종결 예정인 통원요양 중인 산재근로자를 대상으로 한다. 스포츠 시설에서 재활스포츠 활동에 참여하는 경우 비용을 지원하는 제도이다. 취미활동 지원제도는 진폐 등 진행성 직업병을 앓고 있는 장기 요양 산재근로자의 심리적 안정을 위해 요양담당기관이 취미활동반을 운영하게 하여 그 비용을 지원해 주는 사업이다. 산재근로자 멘토링 프로그램은 성공적으로 직업과 사회에 복귀한 산재근로자를 멘토로 위촉하여 개별상담을 통해 요양 중인 산재근로자의 재활 의지를 높이기 위한 제도이다.

셋째, 직업재활서비스는 예산사업으로만 운영해 오다 2008. 7.부터 직업재활급여가 도입되었고, 직업훈련 지원사업과 직장복귀 지원사업으로 구성된다. 직업훈련 지원사업은 직업훈련이 필요한 산재근로자에게 훈련비용과 수당을 지급하는 것이고, 원직장에 복귀시켜 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시한 사업주에게 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비를 지원하는 제도가 직장복귀 지원사업이다. 특히, 산재요양 종결 후에 지원되었던 직장적응훈련이 요양 중인 산재근로자에게까지 확대되었다.

[표2] 직업재활급여 지원대상

구분	지원대상
직업훈련지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애 제1급~제12급</li> <li>▪ 요양 중인 자 포함</li> <li>▪ 장애판정일로부터 1년 이내인 자</li> <li>※ 장애등급 판정일로부터 1년 초과 3년 이내인 자는 예산사업으로 지원</li> </ul>
직장복귀지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 산재장애인(장애 제1급~제12급, 요양 중이나 치유 후 장애 제1급~제12급에 해당하는 자)을 원직장에 복귀시켜 고용을 유지하거나 적응훈련 또는 재활운동을 실시한 사업주</li> </ul>

[표3] 직업재활급여 지원내용

직업 훈련 지원 사업	훈련비용	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부장관 고시금액(600만 원) 범위 내에서 약정한 훈련비를 훈련기관에 지급</li> </ul>
	훈련수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일당 최저임금액에 상당하는 금액('17년 51,760원)</li> </ul>
직장 복귀 지원 사업	직장복귀 지원금	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1급~제3급: 월 600,000원(최대 12개월)</li> <li>제4급~제9급: 월 450,000원(최대 12개월)</li> <li>제10급~제12급: 월 300,000원(최대 12개월)</li> </ul>
	직장적응 훈련비	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 450,000원(최대 3개월)</li> </ul>
	재활운동비	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 150,000원(최대 3개월)</li> </ul>

[표4] 직업재활급여 지급현황<sup>9)</sup>

(단위: 명, 천 원)

구분	직장복귀지원금		직장적응훈련비		재활운동비		직업훈련비	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
2013	2,258	6,733,533	77	47,670	90	7,119	2,943	13,614,238
2014	2,282	7,264,939	32	16,712	117	10,735	1,899	9,539,830
2015	1,943	6,166,223	1	1,350	49	4,415	1,916	8,792,690
2016	1,606	5,051,034	47	18,488	50	3,380	1,868	9,169,068
2017	1,655	5,429,889	4	2,733	40	4,308	1,359	8,570,369

(출처: 근로복지공단 통계연보, 2017)

9) 직업재활급여가 아닌 예산사업 지급 인원 및 금액은 제외함.

## 2. 삶의 질 & 생활만족도

삶의 질(Quality of Life)에 대한 개념은 연구자의 관점 또는 연구 분야에 따라 다양하게 정의되지만, 이를 규정짓는 요소로는 크게 객관적 차원과 주관적 차원으로 나뉜다. 객관적 차원이란 건강, 소득, 주거의 질, 친구관계, 사회적 역할, 교육환경 등 객관적 지표를 통해 파악되는 삶의 물리적 조건을 의미하고, 주관적 차원이란 삶의 물리적 조건에 대한 주관적 평가, 즉 만족감을 의미한다(이인숙·배화숙, 2008; 윤조덕·박수경, 1998; Felce & Perry, 1996).

그렇다면 개인의 삶의 질을 어떻게 측정해야 하는가? 객관적 조건도 삶의 질을 결정하는 중요한 요소가 되겠지만, 객관적 조건만을 가지고는 개인의 삶의 질을 정확하게 측정하기 어렵다. 동일한 환경이라고 해도 개인의 주관적인 만족감은 다르게 나타날 수 있기 때문이다(윤조덕·박수경, 1998). 다수의 연구자들은 다양한 삶의 영역에서 느끼는 주관적인 만족이나 행복을 생활만족으로 정의하고 있다. Neugarten et al.(1961)은 일상생활을 구성하는 활동에서 기쁨을 느끼고, 일상생활에서 의미를 찾고 성취감을 느끼면서 긍정적인 자아상을 갖는 것을 생활만족이라고 정의하였고, 일상생활에서 느끼는 소소한 즐거움 또는 큰 기쁨 등을 통해 유발되는 주관적인 안녕감인 행복을 생활만족도와 유사한 개념으로 정의하였다(Campbell, 1981).

생활만족도를 유발하는 삶의 영역에 대해서도 학자들마다 다양한 정의가 존재한다. Campbell(1981)은 가족, 일, 인간관계, 이웃관계, 주택, 건강, 결혼생활 등을 삶의 영역으로 정의하였고, Flanagan(1978)은 일, 여가, 학습, 건강, 감정표현, 물질적 편안함으로, Cummins(1996)는 경제활동, 안전, 사회적 소속감, 건강 등으로, Felce & Perry(1996)는 경제상황, 물질적 환경, 사회관계, 자아실현활동, 감성적 안녕감 등으로 삶의 영역을 정의하였다.

삶의 질이 높다는 것은 결국 개인이 자신의 삶의 영역, 즉 일상생활에

대해 만족하고 행복하다고 느끼는 것이기 때문에, 개인의 삶의 질을 평가하기 위해서는 삶의 객관적 조건에 대한 만족감을 의미하는 주관적인 삶의 질, 즉 생활만족도로 측정해야 한다. 선천적으로 장애를 가지고 태어난 일반 장애인과 달리 산재 장애인은 업무상 사고 또는 질병으로 장애를 가지게 된 중도 장애인으로, 산재 장애인이 느끼는 산재 이전과 산재 이후의 삶에 대한 만족도, 즉 삶의 질은 큰 차이를 보일 수 밖에 없다. 설사 장애가 남지 않았다고 하더라도 산재 경험은 근로자의 인생에 부정적 영향을 주는 큰 사건일 수 있다.

이인숙·배화숙(2008)은 산재근로자 재활의 궁극적인 목적은 삶의 질 향상이고, 산재근로자의 삶의 질은 개인이 주관적으로 느끼는 삶의 질, 즉 생활만족도로 측정해야 한다고 하였고, 김광배(2017)는 정책의 효과성을 평가하기 위해서 정책의 수혜를 받는 사람들의 삶의 질, 삶에 대한 만족도, 행복 등 주관적 지표를 측정하여 왔고, 산재근로자의 만족도를 측정하는 것은 산재보험 정책의 효과성을 평가하기 위한 방법이 될 수 있다고 하였다. 그 외 다수의 연구에서도 산재근로자의 삶의 질을 측정하는 지표로 일상생활만족도를 사용하고 있다(김선미·김은하, 2015; 박애선, 2018; 배화숙, 2010; 윤조덕·박수경, 1998; 전보영 외, 2010)

이러한 생활만족도, 즉 주관적인 삶의 질을 설명하는 이론으로는 상향이론(Bottom-up Theory)과 하향이론(Top-down Theory)이 있다. 상향이론은 개인이 행복하다고 느끼는 것은 교육수준, 취업여부, 소득, 주거환경, 건강 등 객관적인 생활영역에서 느끼는 만족감의 총합으로 이루어진다는 것이다. 반면, 행복은 객관적 조건을 가지고 있기 때문이 아니라 환경과 조건을 해석하는 개인의 성격요인에 의해 좌우된다는 것이 하향이론이다. 객관적인 조건과 개인의 성격적 경향성이 함께 생활에 대한 주관적 만족감에 영향을 미친다는 통합모델도 있다(Brief et al, 2003).

## 제 2 절 선행연구의 검토

### 1. 산재근로자의 직업복귀

전보영 외(2010)의 연구에 따르면 미취업에 비해 취업상태일 경우 생활만족도가 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 산재근로자가 직업에 복귀하는 것은 삶의 만족감을 얻을 수 있는 중요한 요소인 것이다. 직업복귀율을 산재보험의 성과지표로 인식하면서 2000년대 이후의 산재근로자에 대한 대부분의 선행연구는 직업복귀 자체에 초점을 둔 연구가 많았다. 산재근로자의 잔존능력을 활용하여 가능하면 조기에 직업에 복귀하도록 지원하는 것은 산재근로자 개인과 가정의 경제적 안정을 도모한다는 측면뿐 아니라 산재근로자의 사회복귀를 통한 사회통합에 기여한다는 측면에서도 매우 중요한 정책적 관심의 대상이 된 것이다(류만희·김송이, 2009).

산재보험의 무게 중심이 산재근로자의 재활과 사회복귀로 이동하면서 직업복귀율을 높이기 위한 정책적 노력들이 계속되었지만 쉽게 성과가 나타나기 어려운 측면이 있었다. 왜냐하면 산재근로자, 특히 장애를 가진 산재근로자의 경우에는 노동능력의 저하, 직무적응의 어려움, 사업주의 부정적 인식, 재훈련 비용 등의 문제로 노동시장에 다시 진입하기가 쉽지 않기 때문이다. 그래서, 가능한 산재 이전에 근무하던 직장에서의 직업을 유지(job retention) 하도록 하는 원직장복귀<sup>10)</sup>가 산재근로자의 고용지속성을 유지시켜 준다는 측면에서 우선적인 정책목표가 되었다. 산재 발생 전에 일했던 경험이 있는 산재장애인이 원하는 경우 원직장으로 복귀할 수 있도록 지원하는 것이 성과나 비용 측면에서 가장 긍정적인 방

---

10) 산재근로자의 직업복귀 형태는 원직장복귀, 재취업, 자영업으로 구분되는데, 직업복귀의 개념적 측면에서는 재해당시 일하던 원래의 직장으로 복귀하는 직업유지(job retention)와 다른 직장으로 취업하거나 창업하는 직업복귀(return to work)로 나눌 수 있다.



법으로 고려된 것이다(박수경·안치민, 2006). 실제로 전보영 외(2010)의 연구에서는 원직복귀의 보장이 산재장애인의 취업 및 생활만족과 같은 삶의 질을 향상시키는데 중요한 요인이 된다고 하였다.

그동안은 산재근로자의 직업복귀율을 끌어올리기 위해 원직장복귀 또는 직업복귀에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 주를 이루었다. 양재성 외(2012)는 연령이 낮을수록, 요양기간이 짧을수록 원직복귀 확률이 높다고 하였고, 박수경·안치민(2006)의 연구에 따르면 남성이 여성보다, 연령이 낮을수록, 교육 정도가 높을수록 원직에 복귀하는 비율이 높으며, 최초 요양기간, 장애에 대한 태도, 상담 여부가 원직장 복귀에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업복귀 여부를 종속변수로 둔 연구도 다수 수행되었는데, 인구사회학적 요인에 있어서는 성별, 연령, 학력, 혼인상태가 직업복귀에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성에 비해 남성이 대체적으로 직업복귀 가능성이 높았고(박수경, 1999; 이승욱·박혜전, 2007; 전보영 외, 2010), 연령이 낮을수록 직업복귀가 용이하며(박수경, 1999; 이승욱·박혜전, 2007; 전보영 외, 2010), 미혼에 비해 기혼자가 직업에 복귀할 확률이 높은 것으로 나타났다(박수경, 1999). 재해 요인에 있어서는 장해정도가 경미할수록, 요양기간이 짧을수록(류만희·김송이, 2009; 이승욱·박혜전, 2007) 산재근로자가 직업에 복귀할 가능성이 높았다. 또한, 그 외 요인에서는 이전 근무기간, 종사상 지위, 주관적 건강상태, 자아존중감이 직업복귀에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이승욱·박혜전, 2007; 전보영 외 2010, 장선용, 2017; 마경태, 2018)

산재장애인의 직업복귀 형태별 영향요인을 분석한 박은주·홍백의(2012)의 연구에 따르면 연령이 높을수록 원직복귀보다는 자영업과 재취업으로 복귀할 확률이 높고, 요양기간이 길수록 자영업, 재취업, 원직장순으로 직업복귀할 확률이 높은 것으로 나타났다.

그러나, 산재근로자의 직업복귀를 위해 공단에서 제공하는 재활서비스 관련 요인을 보면 다소 상반된 결과들이 제시되고 있다. 재해 직후 재활

상담서비스를 제공받은 산재근로자가 그렇지 않은 산재근로자에 비해 원직장으로 복귀할 가능성이 높고(박수경·안치민, 2006), 직업재활서비스를 이용하는 경우 직업복귀의 가능성이 높다(류만희·김송이, 2009)는 연구결과가 있는가 하면, 직업훈련, 재활스포츠 등과 같이 공단에서 제공하는 재활서비스가 산재근로자의 직업복귀에 별다른 영향을 미치는 않는다(이승욱·박혜전, 2007; 장선용, 2017)는 연구결과도 있다. 이처럼 직업복귀에 미치는 재활서비스의 영향력에 대해 일관된 결과가 나오지 않는 것에 대해 류만희·김송이(2009)는 재활서비스가 산재근로자의 욕구에 맞게 효과적으로 제공되고 있지 못하며, 직업복귀 측면에서도 그 효과성이 미흡하다고 지적하였다.

직업복귀 자체에 중점을 둔 시기에는 이처럼 원직복귀를 포함한 직업복귀에 영향을 미치는 연구가 주를 이뤘으나, 직업복귀 자체만이 아니라 결국 그 직업복귀 상태를 얼마나 안정적으로 유지하느냐가 중요하기 때문에 직업유지 영향요인에 대한 연구들이 나왔다. 김종범(2014)의 연구에 따르면 배우자가 있는 경우, 대도시에 거주하는 경우, 장애가 경증일수록, 장애기간이 짧을수록, 장애수용도와 일상생활만족도가 높을수록, 고용형태가 정규직인 경우 산재근로자의 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동희·김경윤(2018)은 원직장에 복귀한 산재근로자를 대상으로 고용유지기간에 영향을 미치는 요인을 연구한 결과, 일자리 만족도가 높을수록, 남자일수록, 전반적인 건강상태가 좋을수록, 나이가 많을수록, 산재발생 이전 근무기간이 길수록, 현재 업무수행능력이 좋을수록 고용유지기간이 길어진다고 분석하였다.

## 2. 산재근로자의 삶의 질 & 영향 요인

산재근로자의 삶의 질에 관한 대표적인 초기 연구는 산재요양 후 장애등급을 판정받은 산재장애인을 대상으로 삶의 만족도라는 주관적인 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석한 윤조덕·박수경(1998)의 연구이다. 이 연구에 따르면 산재 사고 이후 삶의 만족도가 가장 낮아진 영역은 경제상태였고, 그 다음으로는 직장생활, 건강상태, 여가 및 취미활동, 배우자와의 관계, 종교생활, 이웃, 직장동료 등과의 관계, 자녀와의 관계, 부모나 형제자매 등과의 가족관계 순으로 나타났다. 산재장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 요인, 신체적 요인, 심리적 요인 등으로 투입하여 분석한 결과, 성별, 소득, 장애정도, 장애수용 시기, 장애에 대한 인식정도 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성보다 여성이, 소득이 높을수록, 장애정도가 낮을수록, 장애에 대한 수용시기가 짧을수록, 장애에 대해 심각하게 생각하지 않을수록 삶의 만족을 더 많이 느낀다는 것이다. 여기서 주목할 점은 신체적인 요인보다는 장애에 대한 수용시기, 장애에 대한 인식정도 등의 심리적 요인들이 신체적 요인보다 삶의 만족도에 더 중요한 영향을 미친다고 보고한 점이다.

이현주(2004)는 산재근로자의 삶의 질 요인을 생활만족, 자아존중감, 소외감 등으로 구성하여 삶의 질에 직·간접적으로 영향을 미치는 요인에 대해 분석하였다. 분석결과, 직접적 영향을 미치는 요인은 장애심각성 요인, 경제적 보상 요인, 직업복귀 요인이 있었고, 간접적 영향을 미치는 요인에는 신체적 기능요인과 지지체계 요인으로 나타났다.

이인숙·배화숙(2008)은 제9차 한국노동패널(2006년 조사)을 분석자료로 활용하여 일반 근로자를 대상으로 삶의 질에 영향을 줄 수 있는 객관적 차원과 주관적 차원인 인구 및 가족특성, 사회경제적 특성, 건강과 사회복지 수혜 현황, 그리고 고용조건과 고용관련 만족도의 영향력을 분석하였다. 분석결과, 고용유형에 관계없이 고용관련 만족도가 삶의 질에 미

치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났고, 인구사회학적 요인에서는 결혼 상태가, 사회경제적 지위 요인에서는 주관적 계층의식이, 건강요인에서는 현재의 건강상태와 감각기관 장애 여부가 삶의 질에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이 연구에서 주목할 점은 직무만족은 직장생활에 국한되지 않고 일상생활에 커다란 영향을 미치기 때문에 고용관련 조건들이 전반적인 삶의 질에 영향을 미치는 주요 요인이라는 것이다.

산재 장애 발생 후 직업복귀 상황에 따라 원직복귀자, 자의퇴사자, 타의퇴사자로 구분하여 산재 장애인의 생활만족에 미치는 영향을 분석한 전보영 외(2010)의 연구에 따르면, 원직복귀자의 생활만족도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한, 여성일 때, 시도에 거주하고, 연령이 높을수록, 기혼인 경우, 교육수준이 고졸 이상이고, 가구 총소득이 높을수록, 활동과 참여 수행능력 점수가 높고, 주관적 건강상태가 좋을수록, 미취업에 비해 취업상태일 경우 생활만족도가 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

김광배(2017)는 산재보험패널의 제1차에서 제3차 조사대상 중 원직복귀 또는 재취업을 한번이라도 경험한 산재근로자를 대상으로 직장복귀형태 및 고용유지기간이 삶의 질에 미치는 영향을 연구하였다. 그 결과, 원직장복귀자가 재취업자보다 삶의 질이 높은 것으로 나타났고, 직업복귀 유지기간이 길수록 삶의 질이 높았으며, 원직장복귀의 유지기간은 삶의 질에 미치는 영향력이 없으나, 재취업 유지기간은 삶의 질을 향상시키는 것으로 확인되었다.

김선미·김은하(2015)는 산재보험패널 제1차 조사자료(2013년)를 활용하여 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 연구결과, 인구사회학적 요인 중 연령, 배우자 유무, 교육수준, 취업상태에 따라 삶의 질에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 산재요인 중에는 요양기간, 장애등급, 재활서비스 필요성 정도가, 사업장 요인에서는 근로기간, 근로형태, 월평균임금, 복리후생에 따라 삶의 질에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 산재근로자 삶의 질에 영향을 미치는 요인들 간

의 상대적 영향력을 분석한 결과, 자아존중감, 자기효능감, 주관적 건강 상태, 비법정 복리후생, 근로기간, 취업상태, 배우자 유무, 재활서비스 필요성 정도, 사회적 지지 순으로 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

산재보험패널 제1차(2013년)와 제3차(2015년) 자료를 활용하여 산재근로자의 고용형태 변화가 삶의 질에 미치는 영향을 연구한 정세정(2016)은 산재 전과 제3차 조사년도의 고용형태를 비교한 결과, 상용직에서 임시직으로 이동한 경우와 임시·일용직을 유지한 경우에는 상용직을 유지한 경우에 비해 삶의 질이 낮다고 하여 고용형태, 즉 종사상 지위가 삶의 질에 영향을 미치는 요인이라고 하였다.

2011년 장애인고용패널자료 중 임금근로자를 추출하여 장애인근로자의 직무만족도와 생활만족도 영향요인을 분석한 김종일(2013)의 연구에 따르면 사회경제적 지위, 장애수용 등이 영향요인이라 하였고, 직무만족과 생활만족과의 관계에서 직무만족은 생활만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

산재보험패널 제1·2·3차 자료를 이용하여 원직장복귀자와 재취업자의 팬찮은 일자리, 직무만족도, 생활만족도 간의 종단적 영향 관계를 분석한 오소윤·이수용(2016)의 연구에 따르면, 원직장복귀한 산재근로자가 재취업한 산재근로자에 비해 팬찮은 일자리, 직무만족도, 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 직무만족도는 팬찮은 일자리와 생활만족도를 완전매개하는 것으로 나타나 산재근로자의 원직장복귀율과 직무만족도를 높이기 위한 정책적 지원이 필요하다고 제안하였다.

박유진·임예직(2016)은 산재보험패널 제3차 자료를 활용하여 의료·심리·직업재활의 측면에서 산재근로자의 신체적, 심리적, 직업적 요인이 삶의 만족도에 직·간접적으로 미치는 영향에 대해 구조방정식을 통해 다차원적 분석을 시도하였는데, 심리적 요인, 직업적 요인, 신체적 요인 순으로 삶의 만족에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

산재보험패널 제1차 자료를 활용하여 원직장복귀자, 재취업자를 대상

으로 다중회귀분석을 통해 산재근로자의 일자리만족도 영향요인을 분석한 이웅·엄명용(2016)은 재취업자가 원직장복귀자에 비해 일자리만족도, 근로지속가능성, 종사상 지위, 월평균소득 등의 제반 특성들이 상대적으로 취약하다고 하였다.

산재보험패널 제1차 자료를 활용하여 산재요양 종결자의 일상생활만족도 및 직무만족도 영향요인 차이를 비교한 이은혜 외(2017)의 연구에 따르면, 재취업자에 비해 원직장복귀자의 일상생활 및 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 직장복귀형태에 따른 일상생활만족도 영향요인 분석결과, 원직장복귀자와 재취업자 모두 남성보다는 여성의 일상생활만족도가 높았고, 20대 보다는 30대 이상에서 만족도가 높았으며, 학력이 중졸 이하일 때보다는 고졸 이상일 때 높았다. 또한 재해당시 상용직이었던 근로자보다는 일용직이었던 근로자의 일상생활 만족도가 높았다. 건강 및 장애요인에서는 요양기간이 6개월을 초과했던 근로자에 비해 3개월 이하였던 근로자의 일상생활만족도가 높았고, 장애등급을 받지 않은 근로자에 비해 장애등급이 8급~14급 사이인 근로자의 생활만족도가 높았다.

산재보험패널 제3차 자료를 활용하여 재취업 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석한 박애선(2018)의 연구에 따르면, 재취업 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로서는 연령, 배우자 유무, 최종 학력, 종사상 지위, 하루 평균근무시간, 한달 평균임금, 업무적응정도, 주관적 건강상태, 자아존중감, 자기효능감이 유의미하게 나타났다.

남예지·이청아(2018)는 산재보험패널 종단자료를 활용하여 동일한 직장복귀형태를 유지한 원직장복귀, 재취업자를 대상으로 일자리 만족도의 종단적 변화 및 영향요인의 차이를 분석하였다. 그 결과, 두 집단 모두 일자리만족도 변화궤적은 모두 정적으로 선형변화하였고, 타직장 재취업 산재근로자보다는 원직장복귀 산재근로자의 일자리 만족도 초기치가 높았다. 초기에는 원직장복귀자가 재취업자에 비해 일자리만족도가 높게 나타나 산재근로자에게 원직장복귀가 가장 바람직하다는 다수의 선행연

구와 일치하나, 재취업자의 일자리만족도 변화율이 더 빠르게 증가한다는 점에서 원직장복귀가 재취업보다 절대적으로 유리하지는 않을 수 있다고 제언하였다.

김영춘(2018)의 연구에 따르면 산재근로자의 자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계는 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김종엽(2015)은 산재근로자 삶의 질과 높은 상관관계를 보인다고 제시된 자아존중감을 삶의 질 측정지표로 하여 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그 결과 경제활동 상태, 전반적 건강상태, 자기효능감이 자아존중감에 통계적으로 유의한 영향을 미친다고 하였고, 이는 산재 이후 경제활동을 할수록 자아존중감이 높아진다는 안준기·오세미(2015)의 연구 결과와도 일치되어, 결국 산재근로자의 요양 이후의 경제활동은 높은 자아존중감을 가져 삶의 질을 높일 수 있다는 결론을 제시하고 있다.

조성희(2018)는 산재장애인의 사회적 관계가 생활만족에 미치는 영향에 관한 중단연구 결과, 사회 관계의 초기치는 산재근로자의 삶의 만족 초기치와 삶의 만족 변화율에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타나 산재근로자의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 사회관계를 증진시키는 방안이 필요함을 제시하고 있다.

## 제 3 장 연구 설계

### 제 1 절 연구 대상

본 연구는 근로복지공단 산재보험패널 제2차(2014년)부터 제5차(2017년)까지의 종단자료(long type data)를 활용하여 직업복귀 후 장기간 지속적으로 동일한 직업복귀형태를 유지하고 있는 표본을 분석대상으로 하였다. 직업복귀(return to work)의 개념에는 자영업자, 무급 가족종사자도 포함되나, 본 연구에서는 직업적 요인의 효과를 파악하기 위해 임금근로자인 원직장복귀자, 타직장 재취업자만 연구대상에 포함하였다. 따라서, 제2차 조사(2014년)에서 근무한 직장이 제5차(2017년)까지 지속적으로 유지되었던 원직장복귀 산재근로자 381명, 재취업 산재근로자 199명을 최종 분석대상으로 추출하였다.

산재보험 패널데이터는 산재근로자의 직업복귀와 삶의 질 향상 등을 위한 정책 수립을 위해 산재근로자의 삶의 질을 추적·조사하는 국가승인통계로 근로복지공단 근로복지연구원이 주관한다. 통상적으로 치료를 마친 산재근로자의 사회생활이 정상화되기까지는 5년 정도가 소요되는 것으로 알려져 패널조사의 표본을 5년 마다 교체한다.

2012년에 산재요양을 종결한 2,000명을 대상으로 2013년 제1차 조사를 시작하여 2017년 제5차 조사까지 5년간의 제1차 코호트 조사를 완료한 상태이며, 제2차 코호트 조사는 2017년 산재요양 종결자 3,200명을 대상으로 2018년에 제1차 조사를 완료한 상태이다.

산재보험패널 제1차 코호트 조사 대상은 업무상 재해를 입고 2012년도에 요양을 종결한 산재근로자(장해등급없는 자 포함)를 목표 모집단으로 하고, 방문조사가 어려운 주소불명자, 제주도 거주자, 그리고 지속적인 조사가 어려운 외국인 근로자는 조사대상에서 제외하여 총 82,493명을 조사 모집단으로 하였다. 여기에서 성별, 연령(5개 범주), 지역(9개 권



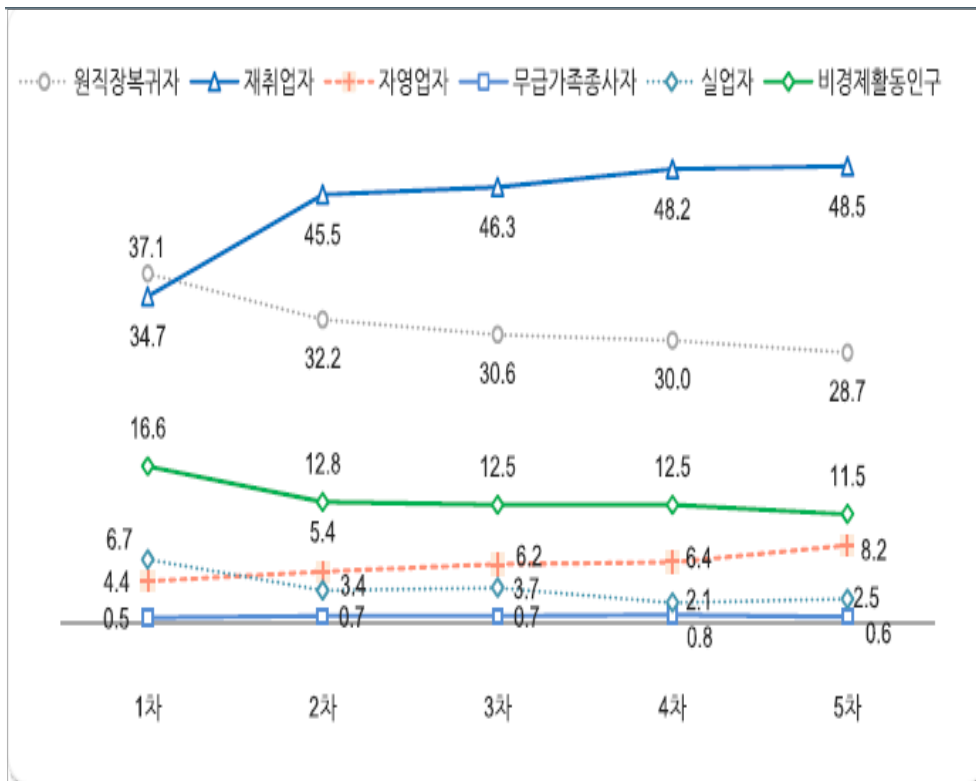
역), 장애등급(6개 범주), 재활서비스 이용 여부를 층화변수로 설정하여 총 2,000명의 표본을 추출하였다.

조사시기는 매년 8~10월이고, 전문면접원이 조사대상자를 직접 방문하여 통계조사 프로그램이 설치된 컴퓨터를 이용한 대인면접방식(CAPI; Computer Assisted Personal Interview)으로 조사를 진행한다. 조사내용은 인적 특성, 요양·재활·보상 관련 사항, 재해발생 사업장, 경제활동 참여, 건강과 삶의 질, 가득소득과 소비 등에 관한 9개 영역으로 구성되어 있다(근로복지공단, 2018).

[표5] 근로복지공단 산재보험 패널조사 개요

구분	내용
모집단	2012년 요양종결 산재근로자 82,493명
표본설계	장애등급(6개 범주)별 우선 할당 후 지역(9개 권역)별 비례 배분
표본크기	2,000명(장애등급 1~14급 1,650명, 장애등급없는 산재근로자 350명)
조사시기	매년 8~10월
패널교체주기	5년
조사방법	전문면접원 방문에 의한 CAPI 노트북 면접조사
조사내용	인적 특성, 산재보상서비스, 경제활동상태, 건강과 삶의 질 등
비고	<ul style="list-style-type: none"> <li>2013년 1차 ~ 2017년 5차 조사 완료(1차 코호트 조사 완료)</li> <li>2017년 요양종결 산재근로자 3,200명 대상 2차 코호트 조사 진행 중임(2018년 1차 코호트 조사 완료).</li> </ul>

[그림2] 산재 보험 패널조사 5개년 경제활동 변동현황

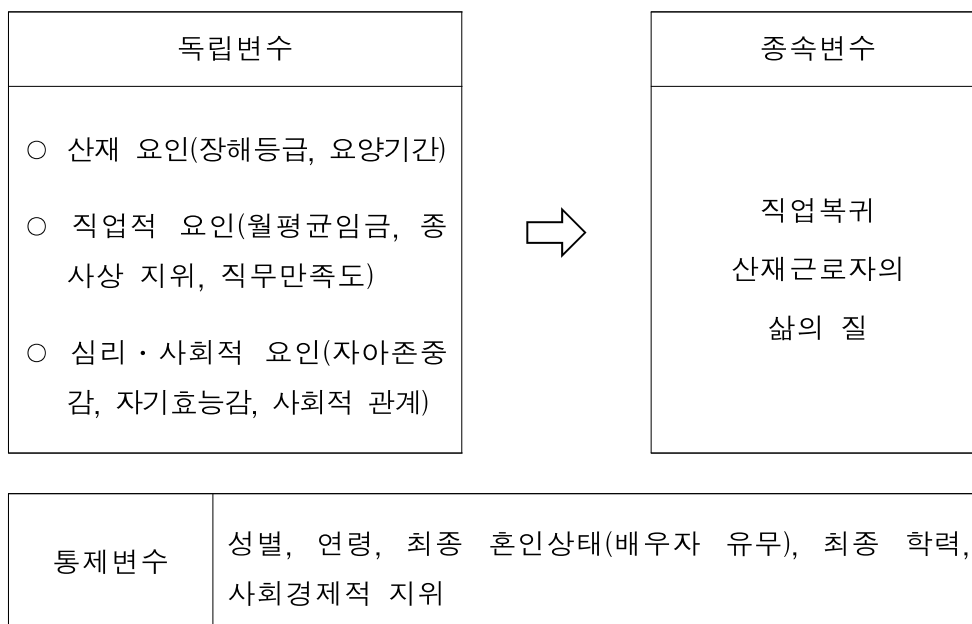


출처: 근로복지공단(2018)

## 제 2 절 연구 모형

본 연구는 직업복귀 후 장기적 측면에서 직업복귀형태에 따른 산재근로자의 삶의 질 차이와 삶의 질 영향 요인을 비교하기 위해 다수의 선행연구에서 산재근로자의 삶의 질 측정지표로 활용된 ‘일상생활만족도’를 종속변수로 설정하였다. 독립변수로는 선행연구에서 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타난 산재 요인(장해등급, 요양기간), 직업적 요인(월평균임금, 종사상 지위, 직무만족도), 심리·사회적 요인(자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계)을 사용하였다. 여기에서 산재근로자 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 보고된 인구사회학적 요인인 성별, 연령, 혼인상태(배우자유무), 최종 학력, 사회경제적 지위를 통제변수로 두었다.

[그림3] 연구의 개념적 준거틀



### 제 3 절 연구 가설

전보영 외(2010)의 연구에 따르면 원직복귀군의 생활만족도가 높은 것으로 나타났고, 산재보험패널 제1~3차 자료(2013~2015년)를 활용하여 조사기간 동안 직장복귀 또는 재취업을 경험한 산재근로자를 표본으로 추출하여 회귀분석을 실시한 김광배(2017)의 연구에서는 원직장복귀 산재근로자의 삶의 질이 재취업자보다 높고, 직업복귀의 유지기간이 길수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다. 2013년 산재보험패널 제1차 조사자료를 활용한 이은혜 외(2017)의 연구에 따르면 재취업자보다 원직장복귀자의 일상생활만족도 및 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

이처럼 선행연구에서는 원직장복귀자의 삶의 질이 재취업자보다 높은 것으로 나타났으나, 횡단자료 연구가 대부분으로 장기적 측면에서 고용안정성을 유지하고 있는 두 집단 간의 삶의 질을 비교 논의하기에는 한계가 있다.

또한, 원직장복귀의 유지기간은 삶의 질에 미치는 영향력이 없었으나 재취업의 유지기간은 삶의 질을 높이는 것으로 나타났고(김광배, 2017), 재취업자의 경우 지속근무 여부가 일자리만족도에 영향을 미치고(이웅·엄명용, 2016), 재취업자의 일자리만족도가 원직장복귀자보다 빠르게 증가하며(남예지·이청아, 2018), 직무만족도는 삶의 질을 향상시키는 중요한 요인이 되므로(이인숙·배화숙, 2008), 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지하고 있는 재취업자의 삶의 질 향상 폭이 클 것으로 추론되어 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

**(가설1) 직업복귀 후 장기적으로 고용안정성을 유지하고 있는 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에는 차이가 없을 것이다.**

선행연구에 따르면, 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 신체적 요인이 있고(윤조덕·박수경, 1998; 이현주, 2004), 산재요인 중

요양기간, 장애등급에 따라 삶의 질에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(김선미·김은하, 2015; 이은혜 외, 2017). 따라서, 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

**(가설2-1) 장애등급이 낮을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.**

**(가설2-2) 요양기간이 짧을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.**

선행연구에 의하면, 산재근로자에게 취업 등 직업복귀 여부는 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인이고(이현주, 2004; 전보영 외, 2010), 직업적 요인 중에서 월평균임금, 종사상 지위, 고용안정성, 직무만족도가 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김선미·김은하, 2015; 김종일, 2013; 박애선, 2018; 박유진·임예직, 2016; 이인숙·배화숙, 2008; 정세정, 2016). 따라서, 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

**(가설3-1) 월평균임금이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.**

**(가설3-2) 임시·일용직보다 상용직일 경우 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.**

**(가설3-3) 직무만족도가 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.**

선행연구에 따르면, 신체적 요인, 직업적 요인보다 사회·심리적 요인이 산재근로자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치고, 삶의 질에 영향을 미치는 사회·심리적 요인으로는 자아존중감, 자기효능감, 사회적 지지가

있는 것으로 나타났다(김영춘, 2018; 윤조덕·박수경, 1998; 김선미·김은하, 2015; 박애선, 2018, 박유진·임예직, 2016, 조성희, 2018). 특히, 자아존중감이 산재근로자의 삶의 질에 가장 강력한 영향을 미치는 영향요인으로 나타났는데, 산재근로자의 요양 이후 경제활동이 높은 자아존중감을 갖게 해 삶의 질을 높일 수 있다는 것이다(김선미·김은하, 2015; 안준기·오세미, 2015) 따라서, 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

(가설4-1) 자아존중감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.

(가설4-2) 자기효능감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.

(가설4-3) 사회적 관계가 좋을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.

선행연구에 의하면 원직장복귀 산재근로자와 재취업자간의 삶의 질 영향요인이 다른 것으로 나타나 아래와 같이 가설을 설정하고자 한다.

(가설5) 직업복귀형태(원직장 복귀, 타직장 재취업)에 따라 삶의 질에 영향을 미치는 요인들이 다르게 나타날 것이다.

## 제 4 절 변수의 정의와 분석방법

### 1. 변수의 정의

#### (1) 종속변수: 삶의 질

본 연구에서 산재근로자의 삶의 질은 개인이 자신의 삶의 환경에 대해서 주관적으로 느끼는 만족 정도를 의미한다. 따라서, 산재보험 패널데이터의 삶의 질과 관련된 문항인 일상생활만족도를 주관적인 삶의 질 측정지표로 활용하였다. 산재보험 패널데이터에서 일상생활만족도(5점 척도)는 가족의 수입(1문항), 여가생활(1문항), 주거환경(1문항), 가족관계(1문항), 친인척 관계(1문항), 사회적 친분관계(1문항)에 대해 만족하는 정도를 리커트 5점 척도로 답변하도록 되어 있다. 이 연구에서는 ‘매우 만족(1)’에서 ‘매우 불만족(5)’의 응답을 역코딩하여 6문항의 합이 높을수록 삶의 질이 높다는 것을 의미한다.

#### (2) 통제변수

독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 보다 명확하게 규명하기 위해 선행 연구를 통해 산재근로자의 삶의 질에 일관되게 영향을 미치는 것으로 나타난 인구사회학적 요인을 통제한 후 분석하였다. 통제변수로 사용한 인구사회학적 요인으로 성별, 연령, 최종 혼인상태(배우자 유무), 최종 학력, 사회경제적 지위이다. 성별은 남성(1), 여성(0)으로 더미 처리하고, 연령은 20대 이하(1), 30대(2), 40대(3), 50대(4), 60대이상(5)으로 코딩하였다. 최종 혼인상태는 ‘혼인’을 배우자 있음(1), ‘미혼·별거·이혼·사별’을 배우자 없음(0)으로 더미처리하였다. 최종 학력은 무학(1), 초졸(2), 중졸(3), 고졸(4), 대졸이상(5)으로 코딩하고, 산재근로자 본인이 느끼는 사회

적 계층의식인 사회경제적 지위는 하층(1), 중·하층(2), 중·상층(3), 상층(4)으로 코딩변환하여 사용하였다.

### (3) 독립변수

#### 1) 산재 요인

산재 요인으로는 요양기간, 장애등급을 분석에 활용하였다. 장애등급은 급수가 낮을수록 중한 장애상태를 의미한다. 장애등급은 장애없음(1), 13~14급(2), 10~12급(3), 8~9급(4), 4~7급(5), 1~3급(6)으로 구분하였고, 요양기간은 3개월 이하(1), 3개월 초과~6개월 이하(2), 6개월 초과~9개월 이하(3), 9개월 초과~1년 이하(4), 1년 초과~2년 이하(5), 2년 초과(6)로 코딩변환하여 사용하였다.

#### 2) 직업적 요인

직업적 요인으로는 월평균임금, 종사상 지위, 직무만족도를 독립변수로 활용하였다. 월평균임금은 연속변수를 그대로 사용하였고, 종사상 지위는 상용직(1), 일용직·임시직(0)으로 더미처리하였다. 직무만족도는 임금, 취업의 안정성, 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 대인관계, 인사고과의 공정성, 복리후생 등 근로조건에 대한 전반적인 만족 수준을 의미한다. 총 9문항(5점 척도)으로 구성되어 있으며 각 문항에 대해 얼마나 만족하는지 ‘매우 만족(1점)’부터 ‘매우 불만족(5점)’까지 응답하게 되어 있어 역코딩하여 분석에 사용하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

#### 3) 심리적 요인

심리적 요인으로는 자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계를 분석에 활용하였다. 자아존중감은 Rogenberg(1965)의 자아존중감척도(Self-Esteem



Scale)를 전병제가(1974)가 번역한 것이며 총 10개 문항으로 되어 있다. ‘대체로 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(4점)’의 4점 척도로 구성되어 있으며, 부정문항인 3, 5, 8, 9, 10번 문항은 역 코딩하였고 점수가 높을수록 자아존중감이 높다는 것을 의미한다.

자기효능감은 Sherer, Maddux, Jacobs와 Rogers(1982)가 개발한 자기효능감 척도(Self-Efficacy Scale)를 홍혜영(1995)이 수정한 것이며, 총 23문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 5점 척도 응답으로 되어 있고, 전체 문항 중 부정문항(2, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 20, 22번)은 역코딩하여 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다.

사회적 관계는 친구, 이웃, 친척을 만나는 정도를 나타낸 3문항을 사용하였으며, ‘거의 만나지 않는다(1점)’부터 ‘거의 매일(5점) 만난다’의 리커트 5점 척도로, 점수의 합계가 높을수록 사회적 관계가 좋다는 것을 의미한다.

[표6] 변수의 조작적 정의<sup>11)</sup>

구분	변수명	조작적 정의
종속 변수	일상생활만족도	6문항(가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적 친분관계) 평균, 리커트 5점 척도 매우불만족=1, 불만족=2, 보통=3, 만족=4, 매우만족=5(원자료에서 역코딩)
산 재 요 인	장애등급	장애없음=1, 13~14급=2, 10~12급=3, 8~9급=4, 4~7급=5, 1~3급=6
	요양기간	3개월이하=1, 3개월초과~6개월이하=2, 6개월초과~9개월이하=3, 9개월초과~1년이하=4, 1년초과~2년 이하=5, 2년 초과=6

11) 직업복귀형태: 원직장복귀(1), 재취업(0)

독 립 변 수	직 업 요 인	월 평균임금	연속변수
		종사상 지위	상용직=1, 일용직 · 임시직=0
		직무만족도	9문항 평균, 5점 Likert 척도 매우불만족=1, 불만족=2, 보통=3, 만족=4, 매우만족=5(원자료에서 역코딩)
	심 리 사 회 요 인	자아존중감	10문항 평균, 4점 Likert 척도 대체로 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우그렇다=5 ※ 3,5,8,9,10번 문항은 부정문항으로 역코딩
		자기효능감	23문항 평균, 5점 Likert 척도 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 2,5,6,7,10,12,14,16,17,18,20,22 부정문항으로 역코딩
		사회적 관계	3문항 평균, 5점 Likert 척도 거의 만나지 않는다=1, 6개월 1회 만난다=2, 한달에 1회 만난다=3, 일주일 1회 만난다=4, 거의 매일 만난다=5
통제 변수	성별	남자=1, 여자=0	
	연령	20대 이하=1, 30대=2, 40대=3, 50대=4, 60대 이상=5	
	최종 혼인상태	혼인(배우자있음)=1 별거 · 이혼 · 사별(배우자없음)=0	
	최종 학력	무학=1, 초졸=2, 중졸=3, 고졸=4, 대졸이상=5	
	사회경제적 지위	하층=1, 중 · 하층=2, 중 · 상층=3, 상층=4	

## 2. 분석방법

본 연구는 2014년 제2차부터 2017년 제5차까지 근로복지공단 산재보험패널 종단데이터를 활용하여 분석하였다. 패널데이터는 시계열 데이터와 횡단면 데이터를 합친 것으로, 동일한 응답 집단을 여러 시점에 걸쳐 추적·조사한 데이터이다.

패널데이터는 데이터 수집이 어렵고 결측치가 발생할 가능성이 크며, 개인이 패널그룹인 경우 시간변수의 길이가 짧은 단점이 있지만, 다음과 같은 장점이 있다. 횡단면 데이터는 특정 시점에서 여러 개체에 대한 조사이기 때문에 변수들 간 정적(static) 관계만을 추정할 수 있지만, 패널 데이터는 개인이 반복하여 관찰되기 때문에 동적(dynamic) 관계를 추정할 수 있다. 또한 개체들의 관찰되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity) 요인을 모형에서 고려할 수 있다. 그리고 패널자료는 횡단면 또는 시계열 자료에 비해 더 많은 정보와 변수의 변동성(variability)을 제공하기 때문에 결과적으로 효율적인 추정량(efficient estimator)을 얻을 수 있는 장점이 있다. 이에 따라 선형회귀모형에서는 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 완화시킬 수 있다.

패널데이터는 배열 형식에 따라 long format과 wide format으로 나뉘는데, wide format은 응답대상자의 시간에 따른 조사변수를 횡으로 배열하는 것인데 반해 long format은 한 응답대상자의 시간에 따른 조사변수를 아래로 쭉 배열하는 것이다. 일반적으로 회귀분석은 long format으로 데이터를 만들어 사용한다. 여기에서 데이터에 결측값이 없고 조사대상 개체가 관측된 시점이 모두 동일하면 균형패널(balanced panel), 결측값이 있으면 불균형패널(unbalanced panel)로 나뉜다. 다시 여기에서 시간갭이 있느냐 없느냐에 따라 분류가 달라진다. 본 연구대상 패널데이터 형태는 long format이며 시간갭이 없는 균형패널로 확인되었다.

패널데이터 분석방법은 크게 고정효과모형(Fixed Effects Model; FE

M)과 확률효과모형(REM; Random Effects Model)으로 나뉜다.

고정효과모형(FEM)은 오차항  $ui$ 를 확률변수가 아닌 추정해야 할 모수(parameter)로 간주하는 것이다. 기울기 모수( $\beta$ )는 모든 패널 개체에 대해 동일하지만, 상수항( $\alpha+ui$ )은 패널개체별로 달라지는 것이다. 고정효과모형을 식으로 설명하면 아래와 같다.

[그림4] 고정효과 분석모형

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + ui + \varepsilon_{it}$$

$Y$ : 종속변수  $X$ : 독립변수  $i$ : 개인  $t$ : 시간  $\beta$ : 기울기 모수  
 $ui$ : 시간에 따라 변하지 않는 패널 개체특성을 나타내는 오차항  
 $\varepsilon_{it}$ : 시간과 패널 개체에 따라 변하는 순수 오차항

확률효과모형(REM)은  $ui$ 를 확률변수로 가정하는 것이다. 패널간 정보(between)와 패널내(within) 정보를 모두 활용하며  $cov(x, ui)=0$ 이라는 가정이 성립할 경우 고정효과모형에 비해 더 효율적인 추정이 가능하다. 확률효과모형은 시간에 따라 변하지 않는 변수의 효과를 추정할 수 있다는 장점이 있으나 설명변수의 외생성이 성립하지 않는다면 모수(parameter)의 추정이 정확하게 되지 못하는 단점이 있다. 확률효과모형을 식으로 나타내면 아래와 같다.

[그림5] 확률효과 분석모형

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} \dots \beta_k X_{kit} + ui$$

$Y$ : 종속변수  $X$ : 독립변수  $i$ : 개인  $t$ : 시간  
 $\beta_0$ : 기울기 평균  $\beta_1, \beta_2, \dots$ : 개체에 따른 기울기  
 $ui$ : 시간에 따라 변하지 않는 패널 개체특성을 나타내는 오차항

확률효과모형(REM)은 고정효과모형(FEM)에 비해 자유도 손실이 적으나, 회귀분석 시 내생성이 없음을 가정하여 오차항( $ui$ )이 제거되지 않기 때문에 내생성 문제가 발생할 가능성이 높다. 이에 반해 고정효과모

형의 경우에는  $ui$ 가 지워져 내생성이 발생하지 않는다는 장점이 있다.

확률효과 회귀방법은 각 개체별로 주어진(시간에 따라 불변하는) 고유한 속성은 관측되는 설명변수와 무관하게 주어진다(임의효과)고 가정하고 회귀하는 것이고, 고정효과 회귀는 각 개체별로 주어진 고유한 속성이 관측되는 설명변수와 상관을 갖는다고 가정하고 회귀하는 것이다. 고정효과모형과 확률효과모형 중 어느 모형이 더 적절한지 추정하기 위해 하우스만 검정을 사용할 수 있다. 하우스만(Hausman) 검정결과, 개체의 고유한 속성과 독립변수 간 상관관계가 있다면 즉,  $cov(x, ui) \neq 0$ 이라면 고정효과모형을 사용하고, 상관관계가 없다면, 즉,  $cov(x, ui) = 0$ 이라면 확률효과모형을 사용하는 것이 적절하다(민인식 · 최필선, 2019).

본 연구는 stata 13.0을 이용하여 확률효과 모형으로 분석하였다. 하우스만 검정결과 고정효과모형이 더 적합한 것으로 나왔으나, 고정효과모형의 경우 시계열적 변동이 있는 독립변수에 사용하는 것이 효과적인 반면 본 연구는 2014년부터 2017년까지 동일한 직업복귀상태를 유지한 표본을 분석대상으로 하기 때문에 개체내에서 독립변수의 시계열적 변동성이 크지 않다. 고정효과모형은 개체의 특성을 상수로 잡아주기 때문에 시간의 변화에 따른 개체내 변화를 확인하는데 효율적이나, 성별 등과 같이 시간의 흐름에 따라 변화하지 않는 독립변수는 고정효과로 분석하는 경우 그 영향력을 알 수가 없다. 또한, 확률효과모형은 자료의 변동량, 즉, 개체간의 이질성을 표현해 주는 것이라고 가정하므로 개체내(within) 변동량에 비해 개체간(between)의 변동량이 상대적으로 큰 자료에 적용하는 것이 타당하다(Lassefere, 1996; 송기준, 2000 재인용).

통계적 검정과 무관하게 독립변수의 변량이 적고, 개체내(within) 변동량보다 개체간(between) 변동량이 큰<sup>12)</sup> 연구데이터의 특성을 감안하여 가설검증의 주된 방법으로 시간에 따라 변하지 않는 변수의 효과를 추정할 수 있는 확률효과 모형과 패널데이터를 모두 모아 분석하는 통합회귀(Pooled OLS) 분석방법을 병행하였다.

---

12) R-squared(Within : 0.0874, Between: 0.5356)

종속변수는 ‘삶의 질’로 산재보험 패널조사에서의 ‘일상생활만족도(5점 척도)’의 6문항의 합계로 측정하였다. 종속변수에 영향을 미칠 것으로 예측되는 요인 중 인구사회학적 요인인 성별, 연령, 최종 혼인상태(배우자 유무), 최종 학력, 사회경제적 지위를 통제변수로 두고, 독립변수는 산재 요인(장해등급, 요양기간), 직업적 요인(월평균임금, 종사상 지위, 직무만족도), 심리·사회적 요인(자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계)으로 구분하여 독립변수의 변화에 따른 종속변수 변화량을 추정하였다.

우선 연구대상의 일반적인 특성과 독립변수, 종속변수에 대한 기술통계 분석을 실시하고, Cronbach's  $\alpha$  값 측정을 통해 측정도구의 신뢰성을 검증하며, 변수들 간의 상관관계 분석을 실시하였다.

그 다음으로는, 직업복귀형태(원직장복귀, 재취업)에 따라 산재근로자의 삶의 질에 유의미한 차이가 있는지, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석하기 위해 확률효과모형과 Pooled OLS를 이용한 패널 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석은 여러 독립변수가 동시에 한 종속변수에 미치는 영향을 분석할 때 사용되는 통계기법으로, 회귀계수를 통해 해당 독립변수가 다른 독립변수들이 통제되었을 때 종속변수에 미치는 영향력을 파악할 수 있다. 또한, 원직장복귀 산재근로자 집단, 재취업 산재근로자 집단을 구분하여 패널 회귀분석을 실시하여 각 집단별 삶의 질 영향 요인이 다른지 살펴보았다.

## 제 4 장 분석 결과

### 제 1 절 기술통계 분석

#### 1. 연구 대상자의 일반적인 특성

본 연구는 근로복지공단 산재보험패널 제2차(2014년)부터 제5차(2017년)까지의 종단자료를 활용하여 조사기간 동안 직업복귀 후 동일한 직장 에서 지속적으로 근무한 원직장복귀 산재근로자 381명, 재취업 산재근로자 199명을 최종 분석대상으로 추출하였다.

인구사회학적 요인 중 성별, 산재요인 중 장애등급과 요양기간은 한 개체내에서 시간의 흐름에 따라 변하지 않는 고정된 독립(통제)변수로 overall과 between의 빈도가 일치한다. 반면, 그 외 변수는 한 개체내에서 시간의 흐름에 따라 변동이 있을 수 있기 때문에 overall보다 between의 빈도가 높게 나타난다. 따라서, 연구대상 패널의 종단자료 기술통계와 패널조사 회차(wave)별 기술통계를 아래와 같이 함께 제시하였다.

먼저, 연구대상의 인구사회학적 요인별 분포는 [표7]과 같다.

원직장복귀자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 남성이 87.93%, 여성이 12.07%로 남성이 압도적으로 많았고, 연령별로는 20대 이하가 1.51%, 30대 14.76%, 40대 30.05%, 50대 38.58%, 60대 이상이 15.09%로 40~50대가 과반수를 차지하였다. 최종 혼인상태는 배우자있음(혼인) 82.15%, 배우자없음(미혼·이혼·별거·사별)이 17.85%로 나타났고, 최종 학력은 무학 2.10%, 초졸 8.66%, 중졸 15.16%, 고졸 52.43%, 대졸 이상이 21.65%를 차지하였다. 산재근로자 본인이 인식하는 사회경제적 지위에 대해서는 하층 20.60%, 중·하층 64.70%, 중·상층 14.30%, 상층 0.39%로 연구대상 원직장복귀자의 약 85%가 본인의 사회경제적 지위를 중·

하층에 속하는 것으로 인식하였다.

재취업자의 경우에는 남성이 88.44%, 여성이 11.56%를 차지하였고, 연령별로는 20대 이하가 1.76%, 30대 11.43%, 40대 24.75%, 50대 38.32%, 60대 이상이 23.74%로 나타났다. 최종 혼인상태로는 배우자있음(혼인) 74.87%, 배우자없음(미혼·이혼·별거·사별)이 25.13%를 기록하였고, 최종학력은 무학 3.02%, 초졸 17.59%, 중졸 18.59%, 고졸 47.11%, 대졸이상이 13.69%를 차지했다. 사회경제적 지위와 관련해서는 하층으로 인식한다는 응답이 39.82%, 중·하층이 56.41%, 중·상층이 3.64%, 상층이 0.13%를 차지하였다.

[표7] 인구사회학적 요인별 분포 - 종단자료(long type data)<sup>13)</sup> 기준

(단위: 명, %)

구분		원직장복귀자				재취업자			
		Overall		Between		Overall		Between	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	남	1340	87.93	335	87.93	704	88.44	176	88.44
	여	184	12.07	46	12.07	92	11.56	23	11.56
합계		1,524	100.0	381	100.0	796	100.0	199	100.0
연령	20대이하	23	1.51	8	2.10	14	1.76	4	2.01
	30대	225	14.76	73	19.16	91	11.43	28	14.07
	40대	458	30.05	151	39.63	197	24.75	61	30.65
	50대	588	38.58	190	49.87	305	38.32	100	50.25
	60대이상	230	15.09	83	21.78	189	23.74	62	31.16
합계		1,524	100.0	505	132.55	796	100.0	255	128.14
최종 혼인 상태	혼인(배우자 있음)	1252	82.15	316	82.94	596	74.87	151	75.88
	미혼·이혼·별거·사별(배우자 없음)	272	17.85	73	19.16	200	25.13	51	25.63
	합계	1,524	100.0	389	102.10	796	100.0	202	101.51
최종	무학	32	2.10	8	2.10	24	3.02	6	3.02

13) obs: 원직장(1,524명) 재취업(796명) groups: 원직장(381명), 재취업(199명)



학력	초졸	132	8.66	33	8.66	140	17.59	35	17.59
	중졸	231	15.16	58	15.22	148	18.59	37	18.59
	고졸	799	52.43	201	52.76	375	47.11	94	47.24
	대졸이상	330	21.65	83	21.78	109	13.69	28	14.07
합계		1,524	100.0	383	100.52	796	100.0	200	100.50
사회 경제 적 지위	하층	314	20.60	146	38.32	317	39.82	128	64.32
	중하층	986	64.70	340	89.24	449	56.41	167	83.92
	중상층	218	14.30	118	30.97	29	3.64	23	11.56
	상층	6	0.39	6	1.57	1	0.13	1	0.50
합계		1,524	100.0	610	160.10	796	100.0	319	160.30

[표8] 인구사회학적 요인별 분포(원직장복귀자) - 조사차수(wave)별 기준  
(단위, 명)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
성별	남자	335	335	335	335	1,340
	여자	46	46	46	46	184
연령	20대이하	8	7	5	3	23
	30대	68	59	52	46	225
	40대	124	116	111	107	458
	50대	146	148	151	143	588
	60대이상	35	51	62	82	230
최종혼인 상태(배우 자유무)	혼인(배우자 있음)	309	314	314	315	1,252
	미혼이혼등( 배우자없음)	72	67	67	66	272
최종 학력	무학	8	8	8	8	32
	초졸	33	33	33	33	132
	중졸	57	58	58	58	231
	고졸	200	199	200	200	799
	대졸이상	83	83	82	82	330

사회경제 적 지위	하층	75	72	81	86	316
	중하층	253	250	245	238	986
	중상층	51	58	55	54	218
	상층	2	1	0	3	6
합계		381	381	381	381	1,524

[표9] 인구사회학적 요인별 분포(재취업자) - 조사차수(wave)별 기준  
(단위, 명)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
성별	남자	176	176	176	176	704
	여자	23	23	23	23	92
연령	20대이하	4	4	3	3	14
	30대	27	23	21	20	91
	40대	53	50	49	45	197
	50대	84	79	72	70	305
	60대이상	31	43	54	61	189
최종혼인 상태(배우 자유무)	혼인(배우자 있음)	150	148	148	150	596
	미혼이혼등( 배우자없음)	49	51	51	49	200
최종 학력	무학	6	6	6	6	24
	초졸	35	35	35	35	140
	중졸	37	37	37	37	148
	고졸	94	94	94	93	375
	대졸이상	27	27	27	28	109
사회경제 적 지위	하층	84	78	79	76	317
	중하층	106	115	114	114	449
	중상층	8	6	6	9	29
	상층	1	0	0	0	1
합계		199	199	199	199	796

산재요인별 분포를 살펴보면 [표10]과 같다. 장애등급의 숫자가 낮을수록 중한 장애상태를 의미한다. 원직장복귀자의 경우 장애없음이 18.11%, 13~14급 31.76%, 10~12급 40.94%, 8~9급 5.77%, 4~7급 3.15%, 1~3급 0.26%로 연구대상 원직장복귀자의 90% 이상이 장애등급 10급 이하에 해당되는 것으로 나타났다. 요양기간은 3개월 이하가 19.42%, 3개월 초과~6개월 이하가 48.03%, 6개월 초과~9개월 이하가 21.26%, 9개월 초과~1년 이하가 5.77%, 1년 초과~2년 이하가 4.72%, 2년 초과가 0.79%로 나타나 연구대상 원직장복귀자의 88% 이상의 요양기간은 9개월 이하인 것으로 조사되었다.

재취업자의 경우에는, 장애등급의 분포가 장애없음이 20.10%, 13~14급 27.14%, 10~12급 43.72%, 8~9급 7.54%, 4~7급이 1.51%, 1~3급은 없는 것으로 나타났다. 요양기간은 3개월 이하가 19.10%, 3개월 초과~6개월 이하가 40.70%, 6개월 초과~9개월 이하가 24.62%, 9개월 초과~1년 이하가 9.05%, 1년 초과~2년 이하가 6.53%, 2년 초과가 0%를 차지하였다.

[표10] 산재요인별 분포 - 종단자료 기준

(단위: 명, %)

구분		원직장복귀자				재취업자			
		Overall		Between		Overall		Between	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
장애 등급	무장애	276	18.11	69	18.11	160	20.10	40	20.10
	13~14급	484	31.76	121	31.76	216	27.14	54	27.14
	10~12급	624	40.94	156	40.94	348	43.72	87	43.72
	8~9급	88	5.77	22	5.77	60	7.54	15	7.54
	4~7급	48	3.15	12	3.15	12	1.51	3	1.51
	1~3급	4	0.26	1	0.26	0	0	0	0
합계		1,524	100.0	381	100.0	796	100.0	199	100.0
요양 기간	3개월이하	296	19.42	74	19.42	152	19.10	38	19.10
	3개월초과~6개월이하	732	48.03	183	48.03	324	40.70	81	40.70
	6개월초과~9개월이하	324	21.26	81	21.26	196	24.62	49	24.62
	9개월초과~1년이하								

	9개월초과 ~1년이하	88	5.77	22	5.77	72	9.05	18	9.05
	1년초과~ 2년이하	72	4.72	18	4.72	52	6.53	13	6.53
	2년초과	12	0.79	3	0.79	0	0	0	0
<b>합계</b>		<b>1,524</b>	<b>100.0</b>	<b>381</b>	<b>100.0</b>	<b>796</b>	<b>100.0</b>	<b>199</b>	<b>100.0</b>

[표 11] 산재 요인별 분포(원직장복귀자) - 조사차수별 기준

(단위: 명, %)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
장해 등급	장해없음	69	69	69	69	276
	13~14급	121	121	12	121	484
	10~12급	156	156	156	156	624
	8~9급	22	22	22	22	88
	4~7급	12	12	12	12	48
	1~3급	1	1	1	1	4
요양 기간	3개월이하	74	74	74	74	296
	3개월초과~6 개월이하	183	183	183	183	732
	6개월초과~9 개월이하	81	81	81	81	324
	9개월초과~ 1년이하	22	22	22	22	88
	1년초과~2 년이하	18	18	18	18	72
	2년초과	3	3	3	3	12
<b>합계</b>		<b>381</b>	<b>381</b>	<b>381</b>	<b>381</b>	<b>1,524</b>

[표12] 산재 요인별 분포(재취업자) - 조사차수별 기준

(단위: 명, %)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
장해 등급	장해없음	40	40	40	40	160
	13~14급	54	54	54	54	216
	10~12급	87	87	87	87	348
	8~9급	15	15	15	15	60
	4~7급	3	3	3	3	12
	1~3급	0	0	0	0	0
요양 기간	3개월이하	38	38	38	38	38
	3개월초과~6 개월이하	81	81	81	81	81
	6개월초과~9 개월이하	49	49	49	49	49
	9개월초과~ 1년이하	18	18	18	18	18
	1년초과~2 년이하	13	13	13	13	13
	2년초과	0	0	0	0	0
합계		199	199	199	199	199

직업복귀 사업장 요인별 분포는 아래 [표13]과 같다. 월평균임금의 경우 원직장복귀자는 100만원 미만 2.36%, 100~200만원 미만 23.23%, 200~300만원 미만 33.14%, 300~400만원 미만 26.44%, 400~500만원 미만 6.76%, 500만원 이상 8.07%를 차지하였다. 재취업자는 100만원 미만은 5.28%, 100~200만원 미만 31.16%, 200~300만원 미만 34.17%, 300~400만원 미만 23.99%, 400~500만원 미만 4.15%, 500만원 이상은 1.26%로 나타났다. 종사상 지위의 경우 원직장복귀자는 상용직이 85.24%, 임시·일용직이 14.76%를 차지하여 상용직의 비중이 압도적으로 높은 반면에 재취업자는 상용직이 35.68%, 임시·일용직이 64.32%를 차지하여

원직장복귀자에 비해 재취업자의 종사상 지위가 취약한 것으로 나타났다.

[표13] 직업복귀 사업장 요인별 분포 - 종단자료 기준

(단위: 명, %)

구분		원직장복귀자				재취업자			
		Overall		Between		Overall		Between	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
월 평균 임금	100만원미만	36	2.36	12	3.15	42	5.28	18	9.05
	100~200만원미만	354	23.23	109	28.61	248	31.16	87	43.72
	200~300만원미만	505	33.14	166	43.57	272	34.17	100	50.25
	300~400만원미만	403	26.44	132	34.65	191	23.99	73	36.68
	400~500만원미만	103	6.76	41	10.76	33	4.15	17	8.54
	500만원이상	123	8.07	38	9.97	10	1.26	5	2.51
합계		1,524	100.0	498	130.71	796	100.0	300	150.75
종사상 지위	상용직	1299	85.24	326	85.56	284	35.68	73	36.68
	임시일용직	225	14.76	58	15.22	512	64.32	131	65.83
합계		1,524	100.0	384	100.79	796	100.0	204	102.51

[표14] 직업복귀 사업장 요인별 분포(원직장복귀자)\_조사차수별 기준

(단위: 명, %)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
월평균 임금	100만원 미만	9	10	9	8	36
	100~200 만원미만	99	91	85	79	354
	200~300 만원미만	131	122	124	128	505
	300~400 만원미만	94	103	103	103	403
	400~500 만원미만	20	24	28	31	103
	500만원 이상	28	31	32	32	123
총사상 자위	상용직	325	325	325	324	1,299
	임시일용직	56	56	56	57	225
합계		381	381	381	381	1,524

[표15] 직업복귀 사업장 요인별 분포(재취업자)\_조사차수별 기준

(단위: 명, %)

구분		2차	3차	4차	5차	합계
월평균 임금	100만원 미만	16	6	10	10	42
	100~200 만원미만	69	70	56	53	248
	200~300 만원미만	62	73	70	67	272
	300~400 만원미만	41	40	51	59	191
	400~500 만원미만	9	8	10	6	33
	500만원 이상					

	500만원 이상	2	2	2	4	10
총사상 지위	상용직	69	71	72	72	284
	임시일용직	130	128	127	127	512
합계		199	199	199	199	796

## 2. 독립변수의 기술통계

5점 척도 기준으로 원직장복귀 산재근로자의 직무만족도 평균은 3.418인 반면에 재취업 산재근로자의 직무만족도 평균은 3.167로 나타났고, 연도별 직무만족도 평균 등 조사결과는 아래 [표16]과 같다.

[표16] 연도별 직무만족도 평균

차수(조사년도)	원직장복귀자				재취업자			
	평균	표준편차	최소값	최대값	평균	표준편차	최소값	최대값
2차(2014년)	3.404	.526	1.555	5	3.106	.519	1.777	4.333
3차(2015년)	3.388	.484	2.111	4.888	3.105	.488	1.555	4.444
4차(2016년)	3.450	.475	2	5	3.230	.454	1.888	4.444
5차(2017년)	3.431	.465	2	4.777	3.227	.507	2	4.666
전체 평균	3.418	.488	1.555	5	3.167	.496	1.555	4.666

4점 척도 기준으로 원직장복귀 산재근로자의 자아존중감 평균은 3.160로 나타났고, 재취업 산재근로자의 자아존중감 평균은 3.029로 조사되었다. 연도별 자아존중감 평균 등 조사결과는 아래 [표17]과 같다.



[표17] 연도별 자아존중감 평균

차수(조사년도)	원직장복귀자				재취업자			
	평균	표준편차	최소값	최대값	평균	표준편차	최소값	최대값
2차(2014년)	3.153	.379	1.8	4	3.011	.401	2.1	3.9
3차(2015년)	3.141	.349	1.8	3.9	3.009	.396	2	3.8
4차(2016년)	3.161	.352	2	3.9	3.041	.369	2.3	3.9
5차(2017년)	3.183	.336	2.3	4	3.054	.367	2.1	3.9
전체 평균	3.160	.354	1.8	4	3.029	.383	2	3.9

원직장복귀 산재근로자의 자기효능감 평균은 3.538로 조사되었고, 재취업자의 자아존중감 평균은 3.405로 조사되었다. 연도별 자기효능감 등 조사결과는 아래 [표18]과 같다.

[표18] 연도별 자기효능감 평균

차수(조사년도)	원직장복귀자				재취업자			
	평균	표준편차	최소값	최대값	평균	표준편차	최소값	최대값
2차(2014년)	3.552	.425	2.478	4.956	3.440	.436	2.565	4.521
3차(2015년)	3.541	.386	1.869	4.782	3.414	.436	2.347	4.434
4차(2016년)	3.544	.399	2.260	4.608	3.381	.387	2.608	4.434
5차(2017년)	3.513	.398	2.130	4.652	3.386	.420	2.521	4.434
전체 평균	3.538	.402	1.869	4.956	3.405	.420	2.347	4.521

5점 척도 기준으로 원직장복귀 산재근로자의 사회적 관계 평균은 2.657이고, 재취업 산재근로자의 사회적 관계 평균은 2.634로 조사되었다. 조사결과는 아래 [표19]와 같다.

[표19] 연도별 사회적 관계

차수(조사년도)	원직장복귀자				재취업자			
	평균	표준편차	최소값	최대값	평균	표준편차	최소값	최대값
2차(2014년)	2.718	.695	1	5	2.671	.740	1	4.666
3차(2015년)	2.660	.629	1	4	2.701	.719	1	4.666
4차(2016년)	2.629	.654	1	4.333	2.512	.692	1	4.333
5차(2017년)	2.619	.577	1.333	4.333	2.651	.678	1.333	5
전체 평균	2.657	.641	1	5	2.634	.710	1	5

### 3. 종속변수의 기술통계

종속변수인 산재근로자의 삶의 질을 측정하기 위해 제2차~제5차 산재보험 패널자료의 일상생활만족도와 관련된 6개 문항의 합계의 평균값을 활용하였다. 원직장복귀자의 일상생활만족도의 평균은 3.537, 재취업자의 평균은 3.368로 나타났다. 조사결과는 아래 [표20]과 같다.

[표20] 조사회차별 일상생활만족도 비교

차수(조사년도)	원직장복귀자				재취업자			
	평균	표준편차	최소값	최대값	평균	표준편차	최소값	최대값
2차(2014년)	3.508	.441	2	4.333	3.277	.481	2	4.833
3차(2015년)	3.503	.422	2.166	4.5	3.357	.429	1.83	4.333
4차(2016년)	3.561	.417	2.5	4.5	3.412	.435	2	4.5
5차(2017년)	3.576	.443	2	5	3.428	.470	1.833	4.666
전체 평균	3.537	.432	2	5	3.368	.457	1.833	4.833

## 제 2 절 신뢰도 분석

설문 문항이 측정하고자 하는 바를 얼마나 일관성있게 측정하는지 확인하기 위해 내적 일관성을 측정하는 척도인 Chronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. Chronbach's  $\alpha$  계수는 0~1의 값을 갖는데 값이 높을수록 신뢰도가 높고, 일반적으로 0.7 이상이면 내적 일관성이 큰 것으로 본다. 총 6문항으로 이루어진 일상생활만족도의 Chronbach's  $\alpha$ 계수는 0.8062으로 나타났다. 그리고 총 9문항으로 이루어진 직무만족도는 0.8918, 총 10문항으로 이루어진 자아존중감은 0.7611, 총 23문항으로 구성된 자기효능감은 0.8965의 Chronbach's  $\alpha$ 계수를 보여 내적 일관성 요건을 충족하는 것으로 확인되었다.

## 제 3 절 상관관계 분석

회귀분석을 위한 예비적 분석으로 연속변수(continuous variables)들을 대상으로 피어슨 상관관계 분석을 실시하였다. 피어슨 상관계수는 X변인과 Y변인의 간의 선형 관계성의 정도를 1에서 0, 혹은 -1의 척도상에서 기술해 주는 통계치이다. 원직장복귀 산재근로자의 상관관계 분석 결과는 [표21], 재취업 산재근로자 상관관계 분석결과는 [표22]와 같다.

측정변수들 간의 방향성을 파악하기 위하여 측정변수들 간 상관관계를 살펴본 결과, 원직장복귀 산재근로자의 경우 삶의 질은 연령, 장애등급과 유의수준에서 (-)의 상관관계를, 월평균임금, 직무만족도, 자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계와는 유의수준에서 (+)의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다. 분석결과는 아래와 같다.

[표21] 변수 간 상관관계 분석<sup>14)</sup> - 원직장복귀 산재근로자

구분	일상생활 만족도	연령	장해 등급	요양 기간	월평균 임금	직무 만족도	자아 존중감	자기 효능감	사회적 관계
일상생활 만족도	1								
연령	-0.0686 (0.0074)	1							
장해 등급	-0.0751 (0.0033)	0.1667 (0.0000)	1						
요양 기간	0.0184 (0.4733)	0.0346 (0.1772)	0.3753 (0.0000)	1					
월평균 임금	0.2612 (0.0000)	-0.2453 (0.0000)	0.0236 (0.3577)	0.1641 (0.0000)	1				
직무 만족도	0.5222 (0.0000)	-0.0690 (0.0071)	-0.0393 (0.1250)	0.0583 (0.0228)	0.3354 (0.0000)	1			
자아 존중감	0.3081 (0.0000)	-0.0813 (0.0015)	-0.0810 (0.0016)	-0.0491 (0.0551)	0.2033 (0.0000)	0.2361 (0.0000)	1		
자기 효능감	0.2572 (0.0000)	-0.2017 (0.0000)	-0.1013 (0.0001)	-0.0144 (0.5747)	0.2168 (0.0000)	0.2094 (0.0000)	0.5762 (0.0000)	1	
사회적 관계	0.0888 (0.0005)	0.1094 (0.0000)	-0.0134 (0.6007)	0.0624 (0.0148)	-0.0388 (0.1300)	0.0133 (0.6030)	0.0349 (0.1728)	0.0388 (0.1299)	1

재취업 산재근로자의 경우에는 삶의 질이 연령, 월평균임금, 직무만족도, 자아존중감, 자기효능감, 사회적 관계와 유의수준에서 (+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 분석결과는 아래와 같다.

14) 괄호안의 숫자는 유의수준을 나타냄.

[표22] 변수간 상관관계 분석 - 재취업 산재근로자

구분	일상생활 만족도	연령	장해 등급	요양 기간	월평균 임금	직무 만족도	자아 존중감	자기 효능감	사회적 관계
일상생활 만족도	1								
연령	0.0716 (0.0436)	1							
장해 등급	0.0556 (0.1170)	-0.0076 (0.8307)	1						
요양 기간	0.0148 (0.6758)	-0.0350 (0.3243)	0.4712 (0.0000)	1					
월평균 임금	0.2121 (0.0000)	-0.0953 (0.0071)	-0.0554 (0.1183)	-0.0817 (0.0212)	1				
직무 만족도	0.4949 (0.0000)	-0.0481 (0.1751)	-0.0554 (0.1183)	-0.0099 (0.7800)	0.2023 (0.0000)	1			
자아 존중감	0.3897 (0.0000)	-0.0493 (0.1645)	-0.0375 (0.2909)	-0.0532 (0.1338)	0.1930 (0.0000)	0.3347 (0.0000)	1		
자기 효능감	0.3602 (0.0000)	-0.1617 (0.0000)	-0.0346 (0.3301)	0.0000 (0.9995)	0.1805 (0.0000)	0.3501 (0.0000)	0.6500 (0.0000)	1	
사회적 관계	0.0910 (0.0102)	0.0489 (0.1682)	0.0490 (0.1676)	0.0314 (0.3768)	-0.0521 (0.1419)	0.0168 (0.6363)	0.0016 (0.9643)	0.0507 (0.1531)	1

또한, 독립변수 간 다중공선성 문제가 있는지 검증하기 위하여 분산팽창인수(Variation Inflation Factor: VIF)를 확인하였다. 다중공선성이란 회귀분석에서 사용된 모형의 일부 독립변수가 다른 독립변수와 상관 정도가 높아 데이터 분석 시 부정적인 영향을 미치는 현상을 말한다. 다시 말하면, 독립변수들 간의 상관관계가 존재하여 회귀 계수의 분산을 크게 하기 때문에 회귀 분석 시 추정 회귀계수를 신뢰할 수 없게 만드는 문제이다. 다중 회귀모형에서 회귀 계수란 독립 변수의 변화에 따른 종속 변

수의 변화량을 나타내기 때문에 독립변수들 사이의 유의한 상관관계가 존재하는 경우 한 독립변수를 다른 독립변수와의 함수 관계로 표시할 수 있다. 이러한 경우 회귀 계수의 분산이 증가하며, 회귀 계수 추정치가 불안하고 해석하기 어려워진다. 따라서, 다중공선성 문제를 해결하기 위해서는 문제를 일으키는 독립변수를 제거해야 한다.

일반적으로 VIF가 10을 넘거나 공차한계( $1/VIF$ )가 0.10 이하인 경우에는 다중공선성 문제가 발생한다고 해석한다. 아래 표에 제시된 것처럼 원직장복귀 산재근로자 집단과 재취업 산재근로자 집단 모두 VIF가 2 미만, 공차한계는 0.10을 훨씬 넘어 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

[표23] 독립변수 간 다중공선성 검증 결과

구분	원직장복귀 산재근로자		재취업 산재근로자	
	VIF	1/VIF	VIF	1/VIF
연령	1.64	0.608852	1.76	0.567765
최종혼인상태	1.18	0.844029	1.18	0.846147
최종학력	1.51	0.660190	1.69	0.592694
사회경제적 지위	1.33	0.754174	1.21	0.828584
장해등급	1.22	0.821893	1.33	0.753792
요양기간	1.22	0.821520	1.32	0.758911
월평균임금	1.45	0.691791	1.22	0.823027
종사상 지위	1.14	0.879034	1.38	0.724557
직무만족도	1.22	0.818523	1.34	0.745058
자아존중감	1.57	0.0635388	1.83	0.547345
자기효능감	1.59	0.630279	1.90	0.525707
사회적 관계	1.04	0.960682	1.06	0.940255
Mean VIF	1.34		1.43	

## 제 4 절 패널 회귀분석

가설1의 검증결과 회귀모형의 설명력은 약 38%로, 직장복귀형태가 삶의 질에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 원직장복귀 산재근로자의 삶의 질이 재취업 산재근로자의 삶의 질과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타난 것이다( $\beta=.0201825$ ,  $p=0.429$ ). 이는 원직장복귀자의 삶의 질이 재취업자보다 높다는 선행연구(이은혜외, 2017; 김광배, 2017)와는 다른 결과인데 그 이유는 연구대상의 차이때문으로 풀이된다. 선행연구는 산재보험 패널조사의 특정 시기의 횡단면 자료를 활용한 반면에, 본 연구는 산재보험 패널조사 제2차~제5차까지의 종단자료를 활용하여 동일한 직장에서 계속적으로 근무하고 있는 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자를 분석대상으로 추출하여 패널 회귀분석을 실시하였다.

선행연구에 따르면 원직장복귀자에 비해 타직장 재취업자는 고용안정성을 매우 중요하게 인식하고, 복귀형태가 유지되는 기간이 길어질수록 산재근로자의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고(김광배, 2017), 지속근무 여부가 재취업자의 일자리만족에 영향을 미치고(이용·엄명용, 2016), 고용관련 만족도가 삶의 질을 향상시키는 주요 요인(이인숙·배화숙(2008)이라 하였다. 본 연구대상과 유사한 대상으로 직업복귀형태별 일자리만족도의 종단적 변화를 연구한 남예지·이청아(2018)의 연구에 따르면 재취업자의 일자리만족도가 원직장복귀자보다 더 빠르게 증가한다고 나타났다.

따라서, 원직장복귀가 재취업보다 여러 가지 측면에서 유리하다는 것은 선행연구를 통해 입증되었지만, 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지할 경우, 재취업 산재근로자의 일자리만족도와 그에 따른 삶의 질이 원직장복귀자보다 큰 폭으로 향상되어 직업복귀 후 장기적 측면에서는 직업복귀형태가 삶의 질에 유의미한 영향을 주지는 못한 것으로 보인다.

가설 2·3·4의 검증결과는 다음과 같다. 분석결과 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 직무만족도( $\beta=.3021225$ ,  $p<0.001$ ), 자아존중감( $\beta=.1569993$ ,  $p<0.001$ ), 사회적 관계( $\beta=.0465426$ ,  $p<0.001$ ), 자기효능감( $\beta=.0511014$ ,  $p<0.01$ ), 월평균임금( $\beta=.002764$ ,  $p<0.01$ )순으로 나타났다. 즉, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 사회적 관계가 좋을수록, 자기효능감이 높을수록, 월평균임금이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높아진다는 것이다. 그러나, 산재요인인 장애등급과 요양기간은 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 그 이유는 기술통계 분석 상 연구대상 원직장복귀자와 재취업자의 90% 이상이 비교적 경도 장애인 장애등급 10급 이하에 해당되는 것으로 나타났고, 요양기간도 원직장복귀자의 경우 88% 이상, 재취업자의 경우 84% 이상이 9개월 이하인 것으로 조사되어 요양 종결 후 상당시간이 지난 직업복귀 산재근로자에게 두 요인이 미치는 영향력이 상대적으로 미미했던 것으로 풀이된다. 또한, 선행연구에서는 일용직·임시직에 비해 상용직 산재근로자의 삶의 질이 높은 것으로 나타났으나 본 연구에서는 통계적으로 유의미하지 않았다. 회귀계수를 비교한 결과 가장 큰 영향요인은 직무만족도( $\beta=.3021225$ )로 나타났다. 분석결과는 아래 표와 같다.

[표24] 직장복귀형태가 삶의 질에 미치는 영향- 확률효과모형

일상생활만족도	Coef.( $\beta$ )	Std. Err.	z	p vlaue
<b>직업복귀형태(원직장=1)</b>	<b>.0201825</b>	<b>0.255222</b>	<b>0.79</b>	<b>0.429</b>
성별(남자=1)	-.0618967	.0351705	-1.76	0.078
연령	.01472	.0122385	1.20	0.229
최종 혼인상태(배우자있음=1)	.1313498	.0267427	4.91	0.000***
최종 학력	.0134831	.0128617	1.05	0.294
사회경제적 지위	.0809373	.0143552	5.64	0.000***
장애등급	-.0032309	.0119078	-0.27	0.786
요양기간	-.002338	.0106599	-0.22	0.826



월 평균임금	.0002764	.0001001	2.76	0.006**
종사상 지위(상용직=1)	-.0108162	.0270764	-0.40	0.690
직무만족도	.3021225	.0178715	16.91	0.000***
자아존중감	.1569993	.0259138	6.06	0.000***
자기효능감	.0511014	.0240696	2.12	0.034*
사회적 관계	.0465426	.0116914	3.98	0.000***
Number of obs	2320			
Number of groups	580			
R-squared	0.3801			

1) \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

2) 준거집단(reference group): 직업복귀형태(재취업), 성별(여성), 연령(20대 이하), 혼인상태(배우자없음), 사회경제적 지위(하층), 장애등급(장애없음), 요양기간(3개월 이하), 종사상 지위(일용직·임시직)

직업복귀형태별(원직장복귀자, 재취업자)로 삶의 질 영향 요인이 다르게 나타나는지에 대해 가설5를 검증한 결과는 다음과 같다. 원직장복귀자의 경우 확률효과모형에 의한 패널 회귀분석결과, 모형 설명력은 34%로 나타났다. 원직장복귀자의 삶의 질 영향요인으로는 월평균임금(p<0.05), 직무만족도(p<0.001), 자아존중감(p<0.001), 사회적 관계(p<0.001)로 나타나 월평균임금이 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 사회적 관계가 좋을수록 삶의 질이 높은 것으로 조사되었다. 회귀계수를 비교한 결과, 직무만족도, 자아존중감, 사회적 관계, 월평균임금 순으로 영향력이 큰 것으로 나타나 선행연구에서처럼 심리적 요인이 중요한 요인으로 확인되었다. Pooled OLS 결과와 비교 시 월평균임금의 유의성에서 차이를 보였다. 반면, 선행연구에서 삶의 질 영향요인으로 나타난 종사상 지위, 자기효능감은 유의미한 영향력을 갖지 못한 것으로 나타났다.

[표25] 일상생활만족도 확률효과 - 원직장복귀자

일상생활만족도	Coef.	Std. Err.	z	p vlaue
성별	-.0926249	.0440445	-2.10	0.035*

연령	.0057959	.0151267	0.38	0.702
최종 혼인상태	.1198004	.0351131	3.41	0.001***
최종 학력	.022656	.0164536	1.38	0.169
사회경제적 지위	.0673344	.0170955	3.94	0.000***
장해등급	-.0188977	.0146677	-1.29	0.198
요양기간	-.0023036	.0135634	-0.17	0.865
월평균임금	.0002843	.000118	2.41	0.016*
종사상 지위	.001838	.0381993	0.05	0.962
직무만족도	.2891595	.0214021	13.51	0.000***
자아존중감	.1241891	.0308906	4.02	0.000***
자기효능감	.0449485	.0285301	1.58	0.115
사회적 관계	.0571283	.014436	3.96	0.000***
Number of obs	1,524			
Number of groups	381			
R-squared(overall)	0.3439			

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

[표26] 일상생활만족도 Pooled OLS - 원직장복귀자

일상생활만족도	Coef.	Std. Err.	t	p vlaue
성별	-.0656947	.0311622	-2.11	0.035
연령	-.0095529	.0118756	-0.80	0.421
최종 혼인상태	.121371	.0257473	4.71	0.000
최종 학력	.0081128	.0117863	0.69	0.491
사회경제적 지위	.0897254	.0172684	5.20	0.000
장해등급	-.0151797	.010211	-1.49	0.137
요양기간	-.0022648	.0094512	-0.24	0.811
월평균임금	.000085	.000091	0.94	0.350
종사상 지위	-.0204495	.0271749	-0.75	0.452
직무만족도	.379611	.0205164	18.50	0.000***
자아존중감	.1515408	.0316655	4.79	0.000***
자기효능감	.0444944	.0280173	1.59	0.112
사회적 관계	.0406491	.0143067	2.84	0.005**
Number of obs	1,524			
R-squared(overall)	0.3514			

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

재취업자의 경우 확률효과모형에 의한 패널 회귀분석결과, 모형 설명력은 38%로 나타났다. 재취업자의 경우 직무만족도( $p<0.001$ ), 자아존중감( $p<0.001$ )이 유의한 삶의 질 영향요인으로 나타났고, 회귀계수를 비교한 결과 가장 큰 영향요인은 원직장복귀자와 마찬가지로 직무만족도로 조사되었다.

[표27] 일상생활만족도 확률효과 - 재취업자

일상생활만족도	Coef.	Std. Err.	z	p vlaue
성별	-.0084121	.0603991	-0.14	0.889
연령	.0400471	.0208481	1.92	0.055
최종 혼인상태	.1396707	.0408273	3.42	0.001***
최종 학력	.008038	.0207911	0.39	0.699
사회경제적 지위	.1066362	.0260072	4.10	0.000***
장해등급	.0320668	.0205796	1.56	0.119
요양기간	-.0034221	.0174338	-0.20	0.844
월평균임금	.0003152	.0002022	1.56	0.119
종사상 지위	-.0191272	.0393151	-0.49	0.627
직무만족도	.3131461	.0319419	9.80	0.000***
자아존중감	.2075272	.0467182	4.44	0.000***
자기효능감	.0652441	.0439418	1.48	0.138
사회적 관계	.0316338	.0197556	1.60	0.109
Number of obs	796			
Number of groups	199			
R-squared(overall)	0.3805			

\* $p<0.05$  \*\* $p<0.01$  \*\*\* $p<0.001$

[표28] 일상생활만족도 Pooled OLS - 재취업자

일상생활만족도	Coef.	Std. Err.	t	p vlaue
성별	-.0011877	.0478098	-0.02	0.980
연령	.0369282	.0170918	2.16	0.031*
최종 혼인상태	.1389711	.0322494	4.31	0.000***
최종 학력	.004585	.0164276	0.28	0.780
사회경제적 지위	.126036	.0253607	4.97	0.000***
장애등급	.0335596	.0159278	2.11	0.035*
요양기간	-.0053347	.0135102	-0.39	0.693
월평균임금	.0002414	.0001699	1.42	0.156
종사상 지위	-.0370853	.0315632	-1.17	0.240
직무만족도	.3418617	.0304647	11.22	0.000***
자아존중감	.1962619	.045933	4.27	0.000***
자기 효능감	.0881269	.0425935	2.07	0.039*
사회적 관계	.0289749	.0186816	1.55	0.121
Number of obs	796			
R-squared	0.3816			

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

## 제 5 장 결 론

### 제 1 절 연구결과의 요약

수많은 선행연구를 통해 직업복귀의 용이성, 고용안정성, 재훈련비용 절감 등 여러 가지 측면에서 원직장복귀가 재취업보다 유리한 것으로 확인되었고, 산재보험 패널조사 횡단자료를 이용하여 원직장복귀자의 삶의 질이 재취업자보다 높다는 연구결과도 있었다. 그러나, 이는 횡단연구에 그친 것으로 종단자료를 활용하여 장기간 동일한 직업복귀형태를 유지한 산재근로자의 삶의 질에 대한 연구는 드물었다. 장기적으로도 삶의 질 측면에서 원직장복귀가 유리할까? 직업복귀 후 동일한 직장에서 장기간 고용안정성을 유지하고 있는 재취업 산재근로자의 삶의 질도 궁극적으로는 원직장복귀자와 차이가 없지 않을까? 이런 물음에서 본 연구를 시작하게 되었다.

장기적 측면에서도 원직장복귀자와 재취업자의 삶의 질에 여전히 차이가 있는지, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 요인이 무엇인지, 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 요인이 다르게 나타나는지에 대해 연구하고자 가설을 설정하였다.

가설을 검증하기 위해 근로복지공단 산재보험 패널조사 제2차(2014년)부터 제5차(2017년)까지의 종단자료(long type format)를 이용하여 직업복귀 후 동일한 직장에서 근무하고 있다고 응답한 원직장복귀자 381명, 재취업자 199명을 추출하여 분석에 활용하였다.

선행연구를 통해 일관되게 산재근로자의 삶의 질에 영향을 주는 것으로 나타난 인구사회학적 요인(성별, 연령, 최종 혼인상태, 최종 학력, 사회경제적 지위)을 통제변수로 두고, 산재요인(장해등급, 요양기간), 직업적 요인(월평균임금, 종사상 지위, 직무만족도), 사회심리적 요인(자아존

중감, 자기효능감, 사회적 관계)을 독립변수로 설정하였고, 주관적인 삶의 질 측정지표인 산재보험 패널조사 항목의 일상생활만족도를 종속변수로 하여 패널 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였다. 가설 검증결과는 아래 [표29]와 같다.

[표29] 가설 검증결과

가설		검증결과		
		직업복귀	원직장	재취업
가설1	직업복귀 후 장기적으로 고용안정성을 유지하고 있는 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에는 차이가 없을 것이다.	채택		
가설2-1	장해등급이 낮을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	기각	기각	기각
가설2-2	요양기간이 짧을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	기각	기각	기각
가설3-1	월평균임금이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	채택	채택	기각
가설3-2	임시·일용직보다 상용직일 경우 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	기각	기각	기각
가설3-3	직무만족도가 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	채택	채택	채택
가설4-1	자아존중감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	채택	채택	채택
가설4-2	자기효능감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	채택	기각	기각
가설4-3	사회적 관계가 좋을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높을 것이다.	채택	채택	기각
가설5	직업복귀형태(원직장, 재취업)에 따라 삶의 질에 영향을 미치는 요인들이 다르게 나타날 것이다.	채택		

가설1의 검증결과 회귀모형의 설명력은 약 38%로, 원직장복귀 산재근로자의 삶의 질이 재취업 산재근로자의 삶의 질과 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다( $\beta=0.02018$ ,  $p=0.429$ ). 원직장복귀가 재취업보다 여러 가지 측면에서 유리하다는 것은 선행연구를 통해 입증되었지만, 직업복귀 후 장기간 고용안정성을 유지할 경우 재취업 집단의 일자리만족도와 그에 따른 삶의 질이 증가하여 직업복귀 후 장기적으로는 두 집단 간에 삶의 질의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았던 것으로 보인다.

가설 2·3·4에 대한 검증결과, 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 나타난 월평균임금( $p<0.01$ ), 직무만족도( $p<0.001$ ), 자아존중감( $p<0.001$ ), 자기효능감( $p<0.01$ ), 사회적 관계( $p<0.001$ )는 선행연구와 일치되는 결과이다. 즉, 월평균임금이 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 자기효능감이 높을수록 직업복귀 산재근로자의 삶의 질이 높다는 것이다. 그러나, 산재요인인 장해등급과 요양기간은 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 그 이유는 기술통계 분석 상 원직장복귀자와 재취업자의 90% 이상이 비교적 정도 장해인 장해등급 10급 이하에 해당되는 것으로 나타났고, 요양기간도 원직장복귀자의 경우 88% 이상, 재취업자의 경우 84% 이상이 9개월 이하인 것으로 조사되어 장기간 고용안정성을 유지하고 있는 직업복귀 산재근로자에게 두 요인이 미치는 영향력이 미미한 것으로 풀이된다. 또한, 선행연구에서는 일용직·임시직에 비해 상용직 산재근로자의 삶의 질이 높은 것으로 나타났으나 본 연구에서는 통계적으로 유의미하지 않았다. 회귀계수를 비교한 결과 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무만족도( $\beta=.3021225$ )로 나타났다.

직업복귀형태별(원직장복귀자, 재취업자)로 삶의 질 영향 요인이 다르게 나타나는 지에 대해 가설5를 검증한 결과는 다음과 같다.

원직장복귀자의 경우 확률효과모형에 의한 패널 회귀분석결과, 모형 설명력은 34%로 나타났다. 원직장복귀자의 삶의 질 영향요인으로는 월

평균임금( $p<0.05$ ), 직무만족도( $p<0.001$ ), 자아존중감( $p<0.001$ ), 사회적 관계( $p<0.001$ )로 나타나 월평균임금이 높을수록, 직무만족도가 높을수록, 자아존중감이 높을수록, 사회적 관계가 좋을수록 삶의 질이 높은 것으로 조사되었다. 회귀계수를 비교한 결과, 직무만족도, 자아존중감, 사회적 관계, 월평균임금 순으로 영향력이 큰 것으로 나타나 선행연구와 마찬가지로 객관적 요인보다 심리적 요인이 산재근로자 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인되었다. 반면, 선행연구에서 영향요인으로 조사된 종사상 지위, 자기효능감은 유의미한 영향력을 갖지 못한 것으로 나타났다.

재취업자의 경우 확률효과모형에 의한 패널 회귀분석결과, 모형 설명력은 38%로 나타났다. 재취업자의 경우 직무만족도( $p<0.001$ ), 자아존중감( $p<0.001$ )이 유의한 삶의 질 영향요인으로 나타났다. 회귀계수 비교결과 원직장복귀자와 마찬가지로 재취업자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 주는 요인은 직무만족도로 나타났다.

선행연구와 달리 종사상 지위는 직업복귀형태에 상관없이 직업복귀가 안정화된 산재근로자의 삶의 질에 미치는 영향력이 없는 것으로 나타난 반면, 선행연구와 같이 직무만족도와 자아존중감은 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인되었다.



## 제 2 절 정책 제언

주요 분석결과를 토대로 아래와 같이 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 장기간 고용안정성이 보장될 경우 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질에는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났으므로, 현재 원직장복귀율을 높이기 위해 시행되고 있는 직장복귀지원사업 외에 재취업을 지원하기 위한 제도적인 장치가 필요하다.

산재보험법에서 규정하는 직업재활급여는 원직장복귀를 지원하기 위한 직장복귀지원사업에 한정되어 있으나, 향후에는 산재근로자를 재취업시키는 사업장에 일정기간 지원금을 지급하는 등 직장복귀지원금 대상을 재취업자에게도 확대하는 것이 필요하다. 현재 이와 관련되어 산재보험법 및 시행령 개정안이 마련 중에 있다.

둘째, 원직장복귀를 할 수 없는 산재근로자에게 보다 폭넓은 재취업의 기회를 열어주기 위해 다양한 지역사회 자원 등을 활용하고 유관기관과 협업하여 적극적으로 취업연계서비스를 제공하는 것이 필요하다. 현재 공단은 고용센터 취업성공패키지와 연계하여 산재근로자의 취업을 지원하고 있으나 다른 유관기관 및 지역사회 자원의 폭넓은 활용은 부족한 실정이다. 또한, 고용기간 만료, 장해 등으로 원직장에 복귀하지 못한 산재근로자에게는 구직등록, 취업설명회, 취업박람회 등을 통해 재취업을 지원하고 있으나 전문적 재취업지원서비스 제공에는 이르지 못하고 있다. 공단 자체적으로 산재근로자의 특성에 맞는 집중 취업지원센터 개설 등을 통해 전문적인 재취업 서비스를 제공하여 원직장복귀로 흡수되지 못하는 산재근로자가 다시 직업에 원활하게 복귀하도록 지원하는 것이 필요하다.

셋째, 직무만족도의 경우에는 직장복귀형태에 상관없이 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났는데, 선행연구

에 따르면 고용유지기간이 길어지면 직무만족도가 올라가고, 직무만족도는 삶의 질에 영향을 주기 때문에 직업복귀 산재근로자의 삶의 질 향상을 위해서는 고용안정성이 보장되어야 한다. 한정된 자원의 효율적 활용이라는 측면에서 볼 때, 고용안정성 유지 정책은 고용관계가 상대적으로 취약한 재취업자에게 초점이 맞추어져야 한다.

넷째, 자아존중감 또한 직업복귀 산재근로자의 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 심리적 요인을 강화하기 위해 사회심리재활 프로그램의 고도화가 필요하다. 산재근로자의 정서적 안정, 사회적응력 향상 등을 위한 긍정적 경험 강화형 심리재활프로그램이 산재근로자의 자아존중감을 향상시키는데 도움이 될 수 있다.

### 제 3 절 연구의 의의와 한계

그동안의 선행연구는 산재근로자의 직업복귀에 초점을 두고 이에 대한 영향요인을 연구하거나 산재보험 패널조사의 횡단면 자료를 활용한 삶의 질 연구가 대부분인데 비해, 본 연구는 산재보험 패널조사의 2014년~2017년의 종단자료를 활용하여 산재요양 종결 이후 직업에 복귀하여 동일한 직장에서 장기간 근무한 원직장복귀 산재근로자와 재취업 산재근로자의 삶의 질 및 영향요인을 비교·분석하였다는데 의의가 있다.

그러나 패널 종단자료임에도 불구하고 직업복귀 후 동일한 직장에서 장기간 근무한 원직장복귀자와 재취업자라는 연구대상의 특성 상 독립변수의 변량이 크지 않아 고정효과모형이 적합하다는 하우스만 검정결과에도 불구하고 확률효과모형을 주된 가설검증 방법으로 채택하였기 때문에 분석결과의 통계적 오차가 발생할 수 있는 점이 연구의 한계로 남는다.

## 참 고 문 헌

근로복지공단(2018), 『산재보험패널조사 기초분석보고서』

근로복지공단(2017), 『근로복지공단 통계연보』

민인식·최필선(2019), 『STATA 패널데이터 분석』, 지필미디어

근로복지공단 홈페이지: <http://www.kcomwel.or.kr>

고용노동부 홈페이지: <http://www.moel.go.kr>

김광배(2017), 『산재근로자의 복귀형태와 유지기간이 삶의 질에 미치는 영향 연구』, 석사학위논문, 서울대학교

김선미·김은하(2015), 『산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인; 심리사회적 요인을 중심으로』, 사회과학연구, 26(4), 389-411

김수인(2000), 『산업재해 환자의 삶의 질, 자살사고 및 우울증상에 관한 연구』, 석사학위논문, 이화여자대학교

김영춘(2018), 『산재근로자의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구』, 예술인문사회융합멀티미디어논문, 8(3), 819-822

김정연·이은주·하은희(2001), 『산업재해 환자들의 건강관련 삶의 질에 관한 연구』, 대한산업의학회지, 13(2), 141-151

김종엽(2015), 『산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구』, 제2회 산재보험패널 학술대회 논문집

김종범(2014), 『산재장애인의 직업유지 영향요인에 관한 연구; 원직장복귀 산재장애인을 중심으로』, 석사학위논문, 서울대학교

김호임(2006), 『SF-36을 이용한 산업재해 환자의 삶의 질』, 석사학위논문, 고려대학교

강희태·임형준·김용규 등(2016), 『산업재해 근로자의 직장복귀 및 원직복귀 예측 요인』, 대한산업의학회지, 18(3), 221-231

- 남예지·이청아(2018), 『산재근로자의 직장복귀 후 일자리만족도의 종단적 변화 및 영향요인에 대한 원직장복귀자와 재취업자 간 차이분석; 다집단 잠재성장모형의 적용』, 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 노동희·감경윤(2018), 『산재근로자의 원직장복귀 후 고용유지기간에 영향을 미치는 요인』, 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집, 3-1
- 류만희·김송이(2009), 『산재근로자의 직업복귀 결정요인에 관한 연구』, 한국사회복지행정학, 11(2), 161-184
- 마경태(2018), 『사회심리재활프로그램이 산재근로자 직업복귀에 미치는 영향: 자아존중감의 매개효과를 중심으로』, 석사학위논문, 서울대학교
- 박소연·김진경(2008), 『SF-36을 이용한 산업재해 환자의 삶의 질 평가』, 대한작업치료학회지, 16(2), 73-89
- 박수경(1997), 『산재장애인의 사회통합에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 연세대학교
- 박수경(1999), 『산재장애인의 재취업실태와 영향요인 분석』, 한국사회복지학, 37, 171-193
- 박수경·안치민(2006), 『산재근로자 원직복귀 예측요인』, 사회복지정책, 26, 177-194
- 박애선(2018), 『재취업 산재근로자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인』, 한국웰니스학회지, 13(1)
- 박유진·임예진(2016), 『산재근로자의 삶의 만족도 모형 구축 및 검증에 관한 연구; 재활에 대한 논의를 중심으로』, 제3회 산재보험패널 학술대회논문집
- 배화숙(2010), 『임금근로자와 비임금근로자의 고용형태 변화에 따른 생활만족도 차이 분석』, 사회복지정책, 37(2), 325-344
- 안준기·오세미(2015), 『산재근로자의 경제활동 변동 및 자존감에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 사회보장연구, 13(1), 109-135
- 이승욱·박혜전(2007), 『산재근로자 직업복귀에 영향을 미치는 요인 연

- 구』, 직업재활연구, 17(1), 66-99
- 이인숙·배화숙(2008), 『고용형태가 삶의 질에 미치는 영향 분석』, 사회보장연구, 24(2), 53-80
- 이웅·엄명용(2016), 『산재근로자의 직업복귀 이후 일자리 만족도 영향요인 탐색; 원직장복귀자와 타직장 재취업자 간 비교를 중심으로』, 한국사회복지학, 68(4), 97-118
- 이은혜·이현실·양지안(2017), 『산재근로자의 직장복귀형태에 따른 일상생활 및 직무만족도 영향 요인에 대한 연구』, 장애와 고용, 27(2), 107-131
- 이현주(2004), 『산업재해 근로자의 삶의 질 모형: 산재보험 급여 수급자를 중심으로』, 박사학위논문, 서울대학교
- 오선균(2011), 『산재보험법의 사회보장적 재구성』, 박사학위논문, 고려대학교
- 오소윤·이수용(2016), 『산재근로자의 괜찮은 일자리, 직무만족, 생활만족도 간의 종단적 영향 관계 분석』, 제3회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 양재성·오순복·임성수(2012), 『산재근로자 직업복귀 형태에 영향을 미치는 결정요인 분석: 요양종결 후 장애판정자를 중심으로』, 사회보장연구, 28(3), 153-177
- 유경석(2016), 『산재근로자의 재활서비스 경험 및 욕구가 행복에 미치는 영향 연구』, 석사학위논문, 서울대학교
- 윤조덕·박수경(1998), 『산재장애인 삶의 질과 재활정책의 과제』, 한국사회 정책, 5(2), 103-123
- 정세정(2016), 『산재근로자의 고용형태가 변화가 삶의 질에 미치는 영향』, 제3회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 전보영·권순만·조병희·이태진(2010), 『산재장애인의 취업 및 생활만족도에 영향을 미치는 요인: 장애발생 후 직업복귀 상황을 중심으로』, 사회보장연구, 23(2), 199-222

- 전병제 (1974), 『Self-Esteem: A test of its measurability』, 연세총론, 11, 109-129.
- 장선용(2017), 『산재근로자의 직업복귀에 영향을 미치는 요인에 대한 연구; 분절적 노동시장 이론을 중심으로』, 석사학위논문, 서울대학교
- 조성희(2018), 『산재장해인의 사회적 관계가 생활만족에 미치는 영향에 관한 종단 연구』, 제5회 산재보험패널 학술대회 논문집
- 홍혜영(1995), 『완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계연구』, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문
- Brief A. P, Butcher A. H, George J. M, Link K. E(1993), 『Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjectvie Well-Being: The Case of Health』, Journal of Personality and Social Psychology, 64, 646-653
- Campbell. A, Converse P. E. and Rogers, W. L.(1976), 『The Quality of Amercian Life』, New York: Sage
- Campbell, A.(1981), 『The sense of well-being in America: Recent patterns and trends』, McGraw-Hill Companies.
- Cummins, R. A.(1996), 『The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos』, Social Indicators Research, 38(3), 303-328
- Felce, D., & Perry, J.(1996), 『Exploring current conceptions of quality of life: A model of people with and without disabilities』, London: Sage
- Flanagan J. C.(1978), 『A research approach to improving our quality of life』, American Psychologist, 33(2), 138-147
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S.(1961), 『The measurement of life satisfaction』, Journal of gerontology, 16, 134-143.
- Rosenberg, M.(1965), 『Society and the adolescent self-image』,

Princeton, New Jersey Princeton University Press.

Sherer, M., et al.(1982), 『The self-efficacy scale: Construction and validation』 , Psychological reports, 51(2), 663-671.

## Abstract

# A study on the factors affecting the quality of life of industrially-injured workers returned to work

Cho, Young In

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School

of Public Administration

Seoul National University

This study began with the question of whether for industrially-injured workers, returning to their original job(reinstatement) after treatment was in the most advantageous form of return to work in terms of improving the quality of life.

According to the previous studies, the reinstatement of industrially-injured workers is more advantageous than the reemployment of another job in many ways, including easier reinstatement, job security, and reduced training costs. And some studies found that the quality of life of industrially-injured workers who has returned to their original job is higher than that of the reemployed, by using Panel Study of Workers' Compensation Insurance(PSWCI)

However, most of the studies were only cross-sectional studies, and it was hard to find longitudinal studies about the quality of life of industrially-injured workers keeping their job security for a long



period of time after returning to their original job or being reemployed.

Therefore, research questions are as follows. First, in the long run, for industrially-injured workers, reinstatement is more advantageous than reemployment in terms of quality of life? Second, what are the industrial accident factors, occupational factors, and social-psychological factors affecting the quality of life of the occupational rehabilitation workers? Third, what are factors that affect the quality of life of industrially-injured workers, according to the type of return to work(returning to the original position, reemployment)?

In order to verify these research questions, 381 people who responded that they have been working in the same workplace after returning to work and 199 reemployed people were selected for final analysis, by using long type format data from the 2nd(2014) to 5th (2017) of PSWCI.

According to the results of the review of the preceding studies, the independent variables were set to the type of occupational reinstatement(return to the original position, reemployment), industrial accident factors(grade of disability, recuperation period), occupational factors(monthly average wage, employment status, job satisfaction), psychological and social factors(self-esteem, self-efficacy, social relationships). Dependent variables were set as the sum average of “daily life satisfaction” composed of six questions from the 2nd research(2014) to 5th(2017) of PSWCI. Here, in order to better identify the impact of an independent variable on the dependent variable, demographic factors(gender, age, final marital status, final educational background, socioeconomic status) that appeared to influence consistently in a number of prior studies were placed as control variables and verified through panel multiple regression

analysis.

The analysis results are as follows. First, it was shown that the difference in quality of life between the returned(to their original job) and the reemployed was not statistically significant. Second, it was found that the higher the monthly wage, the higher the job satisfaction level, the higher the self-esteem level, the higher the self-efficacy level, caused the higher the quality of life of the occupational reinstatement workers. Third, the monthly wage, job satisfaction, self-esteem, and social relationships were shown to be factors that affect the quality of life of the returned to their original job, while the job satisfaction and self-esteem are significant factors to the quality of life of the reemployed. Comparing the regression coefficients showed that job satisfaction was the most important factor affecting the quality of life both for the returned to their original job and the reemployed.

The results of this study confirmed that if job security is maintained for a long period of time after returning to work, the type of return to work(reinstatement, reemployment), is not a significant factor in the quality of life of industrially injured workers. Therefore, it was indicated that measures to maintain job security for industrially injured workers who was reemployed, and institutional devices to support the reemployed were needed.

**keywords** : industrial accident compensation insurance, industrially injured workers, returning to the original job, reemployment, quality of life

***Student Number*** : 2018-23630